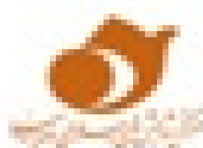
۸



ویژه سال همت مضاعف، کار مضاعف

همت بلند، کار ارجمند

علی‌اصغر غلامرضایی
کاوه تیموری

بسم الله الرحمن الرحیم

همت بلند، کار ارجمند: ویژه سال همت مضاعف، کار مضاعف

نویسنده:

علی اصغر غلامرضایی

ناشر چاپی:

مرکز پژوهشهای اسلامی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

همت بلند، کار ارجمند: ویژه سال همت مضاعف، کار مضاعف

مشخصات کتاب

سرشناسه : غلامرضایی، علی اصغر، ۱۳۴۳ -

عنوان و نام پدیدآور : همت بلند، کار ارجمند «ویژه سال همت مضاعف، کار مضاعف»/ علی اصغر غلامرضایی، کاوه تیموری.

مشخصات نشر : قم: مرکز پژوهشهای اسلامی صدا و سیما، ۱۳۸۹.

مشخصات ظاهری : ۹۲ ص.

فروست : مرکز پژوهشهای اسلامی صدا و سیما؛ ۸.

شابک : ۱۳۰۰۰ ریال ۹۷۸-۹۶۴-۵۱۴-۱۲۷-۹ :

وضعیت فهرست نویسی : فاپا

یادداشت : کتابنامه: ص. [۹۱] - ۹۲؛ همچنین به صورت زیرنویس.

موضوع : تلاش و تقلا

موضوع : تلاش و تقلا -- جنبه های مذهبی -- اسلام

موضوع : اسلام و کار

شناسه افزوده : تیموری، کاوه، ۱۳۴۴ -

شناسه افزوده : صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران. مرکز پژوهشهای اسلامی

رده بندی کنگره : BP۲۳۰/۱۳/غ۸ ۸۱۳۸۹

رده بندی دیویی : ۲۹۷/۴۸۳

شماره کتابشناسی ملی : ۲۰۶۳۲۵۸

ص:۱

اشاره

همت بلند، کار ارجمند «ویژه سال همت مضاعف، کار مضاعف»

کد: ۱۶۳۰

نویسندگان: علی اصغر غلامرضایی و کاوه تیموری

ویراستار: منیره ماشاااللهی

ناشر و تهیه¬کننده: مرکز پژوهش¬های اسلامی صدا و سیما

نوبت چاپ: اول / ۱۳۸۹

شمارگان: ۲۰۰۰

بها: ۱۳۰۰۰ ریال

نشانی: قم، بلوار امین، مرکز پژوهش¬های اسلامی صدا و سیما

تلفن: ۲۹۱۹۶۷۰ _ ۰۲۵۱ دورنگار : ۲۹۱۵۵۱۰

تهران: جام جم، ساختمان شهید رهبر، طبقه زیرزمین

تلفن: ۲۲۰۱۴۷۳۸ نمابر: ۲۲۱۶۴۹۹۷

info@irc.ir Emial:- www.irc.ir

شابک: ۹-۱۲۷-۵۱۴-۹۶۴- ۹۷۸ / ۹-۱۲۷-۵۱۴-۹۶۴-۹۷۸ :ISBN

ص:۲

فهرست مطالب

ص:۳

ص:۴

من طریق سعی را آرم به جا

لـَیـسَ لـِلانـسان اِلّا ما سَعی

بروکار می کن مگو چیست کار؟

کـه سـرمـایـه جاودانی است کار

ملک الشعرای بهار

بی رنج گنج میسر نمی شود

مزد آن گرفت جان برادر که کار کرد

سعدی

من طریق سعی را آرم به جا

لـَیـسَ لـِلانـسان اِلّا ما سَعی

بروکار می کن مگو چیست کار؟

کـه سـرمـایـه جاودانی است کار

ملک الشعرای بهار

بی رنج گنج میسر نمی شود

مزد آن گرفت جان برادر که کار کرد

سعدی

ص:۵

مقدمه

مقدمه

نام گـذاری سال ۱۳۸۹ به سـال همت مضـاعف، کـار مضـاعف، فرصتی برای بـازنگری ویژه به این مفـاهیم متعالی است. کار، همت و کوشـش در رسـیدن به هـدف، چنان با متن زندگی اجتماعی درآمیخته است و از ویژگی های محیط اجتماعی پویا به شمار می آیـد که غفلت از آنها به مفهوم دور مانـدن از فضای رقابتی است که هر لحظه بر تنگی محدوده آن افزوده می شود. همت و کار، نخست بایـد معانی پـذیرفته شـده ای در ذهن داشـته باشـند و محوریت آفرینش همت و داشـتن جوهره کار، دارا بودن انـدیشه هـای همت آفرین و کارسـاز است. ازاین رو، این اصول مهم را بایـد بـا توجه به مباحث تئوریک و غنی شـده از عناصر بومی و فرهنگ ملی و رهیافت های مقبول جدید جهانی، تازه و به روز نگاه داشت.

این نوشـتار، در چهـار فصـل به موضوع همت و کـار مضاعف می پردازد. فصل نخست درباره جایگاه کار و همت از دیـدگاه عموم و نیز در ادب فارسـی است. در این فصـل به ریشه دار بودن این واژه هـا که گستره قابـل توجهی از مفاهیم هم معنا را در خود منعکس می سازد، توجه شده است.

در فصـل دوم به جایگاه کار و همت در فرهنگ اسـلامی نگاه اجمالی شـده است. از آنجا که این مفاهیم در فرهنگ اسـلامی شناخته شده است، بار مثبت

و غنی شده ای از حکمت و نگاهی آرمانی ــ دینی دارد. ازاین رو، بایسته است جایگاه و ارزش والای این مفاهیم را در فرهنگ اسلامی و در مقابل، واژه های متضاد این مفاهیم مانند تنبلی و بی کاری و پیامدهای مخرب آن را بشناسیم.

در فصل سوم بر اساس پژوهش های اجتماعی حوزه کار، وجدان کار، اخلاق کار، فضای کار و تشویق به کار، افزون بر بررسی کوتاه تئوریک، به واکاوی موضوع های بیان شده پرداخته شده است تا خوانندگان برای شناخت نقاط کانونی این حوزه و شروع فعالیت در آن، اطلاعاتی مقدماتی به دست آورند.

در فصل چهارم، متناسب با ویژگی های رسانه، برخی پیشنهادها و راه های کاربردی مطرح شده که امید است در حوزه های گوناگون برنامه سازی استفاده شود. بدیهی است بر اساس ویژگی ها و شرایط بومی، محلی و استانی، اصحاب رسانه می توانند موارد کاربُردی دیگری را مبنای فعالیت خود قرار دهند.

موضوع کار و همت مضاعف، به زمان و مکانی خاص اختصاص ندارد، بلکه امری عام، فراگیر، زیربنایی و زمینه ساز سرنوشت و سعادت یک ملت است. این نوشتار، مقدمه ای برای ایجاد انگیزه ای است که حرکتی همت آفرین را با خیزشی بلند در تاروپود رسانه ملی همراه سازد. در پایان، از کوشش و توجه ویژه جناب آقای غلامرضایی، معاون محترم آموزشی و پژوهشی سازمان صدا و سیما که با بازخوانی و رفع کاستی های محتوایی، بر غنامندی و روان شدن مطلب افزوده و آن را به ضرورت های رسانه نزدیک کرده است، سپاس گزاریم.

همتم بدرقه راه کن ای طایر قدس

که دراز است ره مقصد و من نو سفرم

حافظ

کاوه تیموری

تیرماه ۱۳۸۹

ص:۸

فصل اول: جایگاه همت و کار

اشاره

فصل اول: جایگاه همت و کار

ص:۹

زیر فصل ها

ص:۱۰

نگاهی به مفهوم لغوی همت

الگوهای همت و کار

همت و کار در آیینه ادب فارسی

نگاهی به مفهوم لغوی همت

نگاهی به مفهوم لغوی همت

همت را «گرایش نیرومند به پیشرفت و دست یابی به هدف های والا» و «کوشش جدی برای دست یابی به هدف های متعالی»(1) معنا کرده اند. با آمدن کلمه مضاعف پس از واژه همت، ترکیب صفت و موصوفی ساخته می شود که به معنای دو برابر شدن همت؛ یعنی دو برابر شدن گرایش نیرومند و کوشش جدّی برای دست یابی به اهداف والاست. بی تردید، ساخت این صفت، با هدف تأکید برای برجسته کردن واژه همت بوده است؛ زیرا این واژه مفهومی گسترده و غنی دارد و در فرهنگ عموم، در معنایی مثبت و حرکت آفرین پذیرفته شده است.

اگر به مترادف های همت مانند اراده قوی، عزم جزم، کوشش مدام و تلاش وافر توجه کنیم، دایره تأکید بر این ارزش های انسانی و عام، گستره وسیع تری می یابد.

پروین اعتصامی گفته است: «کوشنده همیشه رستگار است.» سخن ارزشمند فردوسی نیز که خود می تواند نشان تمدنی غنی باشد، این است: «ز کوشش به هر چیز خواهی رسید».

۱- غلامحسین صدری افشاری و دیگران، فرهنگ فارسی امروز، ص ۱۱۸۱.

نفس ارزش کار، به حرکت درآمدن و پوییدن و رفتن است. هدف، تنها بهانه ای برای حرکت و پیشرفت به شمار می آید. کار بی ثبات، اساس توفیق نیافتن و ناکامی در رسیدن به خواست ها و آرزوهاست:

آن کس که ثبات و عزم در کار نداشت

هرگز نـرسد بـه آرزوی دل خـویش

قاسم رسا

یا مولانا گفته است:

ای دهنده قوت و تمکین و ثبات!

خـلق را زین بی ثباتی ده نجات

کار و کوشش همیشگی، تمام نقصان ها را در زندگی کم می کند. حکیم سنایی نیز آدمی را به پرهیز از گفتارهای بی نتیجه فرا می خواند و اصالت را فقط در یک چیز می داند؛ کار:

کار کن کار و بگذر از گفتار

کـانـدرین راه کار دارد کار

کار و همت ملازم هم هستند. در حدیثی از رسول خدا صلی الله علیه و آله آمده است: «خداوند دوست دارد وقتی یکی از شما کار می کند، آن را کامل کند.»(۱) هرچه همت، والاتر باشد، کار، غنی تر است. همت بلند، جان مایه اصلی کار است و انسان را بی نیاز می کند، چنان که شاعر معاصر کشورمان رسا سروده است:

کرد فارغ ز بار منت خلق

دولـت هـمـت بلند مرا

متضاد معانی واژه هایی چون همت و کار، واژه هایی چون بی همتی، بی ارادگی، تنبلی، سستی، کاهلی، بی کاری و بی انگیزگی است که همه این مفاهیم، در فرهنگ اسلامی و عموم فرهنگ ها، مفاهیمی نکوهش شده و مطرود است.

۱- نهج الفصاحه، گردآورنده: ابوالقاسم پاینده، ص ۳۰۵، ش ۷۶۴.

همت، پیوندی اساسی با توکل دارد. مولانا در مثنوی گفته است: «تمام بلاها از کاهلی است که دچار آدمی می گردد».(۱)

گ_فت پیغمبر به آواز بلند

با توکل زانوی اُشتر ببند

این تأکیدها در حقیقت به همان مَثَل رایج «از تو حرکت، از خدا برکت» اشاره دارد. با جدیّت کوشیدن، از دشواری ها نهراسیدن، قاطعیت در کار و تردید به خود راه ندادن، شرط لازم برای تحقق اهداف مهم است. کوشش و اندیشیدن به زیبایی های اهداف پیش رو نیز از انگیزه های اصلی برای رسیدن به هدف است. آدمی برای داشتن همت والا، در گام نخست، باید خود را از بی نظمی فکری برهاند و با پای اراده گام در راه بگذارد و مطمئن باشد توان و کوشش او با میزان همتش، رابطه مستقیم خواهد داشت.

همت اگر سلسله جنبان شود

م_ور تواند که سلیمان شود

زن_ده دلان_ی که به بالا پَرند

از اث___ر ه___م_ت والا پرند

بر این اساس، اصل اساسی آن است که همت بلند و عزم والا از روحی نیرومند و توانا برمی آید، چنان که حافظ می سراید: «دریا دلی بجوی و دلیری سرآمدی».

الگوهای همت و کار

الگوهای همت و کار

معرفی نمونه های ارزشمند در زمینه کار و همت والا چه در سطح نخبگان محلی و چه در سطح سرمایه های ملی و چه در سطح بین المللی کار دشواری نیست. بی تردید، والاترین مصداق کار و همت و ایثار، حفظ مرزهای کشور در سال های دفاع مقدس بود که با رشادت سرخ قامتان و شهادت اسوه های دلیری تحقق یافت.

۱- حسین الهی قمشه ای، اخلاق کار، ص ۳.

در امور معنوی نیز به بنا کردن کاخ عظیم نظم؛ یعنی شاهنامه فردوسی و نگارش کتاب اندیشه؛ یعنی مثنوی معنوی و کتاب پنج گنج نظامی، کلیات سعدی و تفاسیر عظیم قرآن و نمونه های بی شمار دیگر می توان اشاره کرد.

امروزه نیز نگارش تفسیر قرآن علامه طباطبایی، تفسیر مثنوی علامه جعفری، ترجمه نهج البلاغه دکتر شهیدی، ترجمه منظوم قرآن، تدوین لغت نامه دهخدا و مانند آن، نشان از همت های والا و کوشش های جدّی دارد.

در این زمینه به موارد بسیار دیگری می توان اشاره کرد، ولی آنچه اهمیت دارد، این است که این هدف های بزرگ و این کارهای وزین، هیچ گاه از چشم تیزبین اهل روزگار پنهان نمانده است و اگر در دوره ای به آن بی توجهی شده، در دوره ای دیگر، حق اثر یا صاحب اثر به شایستگی ادا شده است.

بی شک، برای شناخت همت های والا و کارهای ماندگار، باید به حوزه زندگی عملی الگوهای موفق و شاخص وارد شد و دنیای آنها را درک و با آنها هم ذات پنداری کرد. استاد بهاءالدین خرمشاهی، در شأن حافظ گفته است: «حافظ، انسان کامل نبوده، ولی کاملاً ـ انسان بوده است.» این سخن به این معناست که حافظ از ظرفیت های انسانی در روی زمین و در عمر مقدر خود بالاترین بهره را برده و به آینده ای روشن دست یافته است.

موضوع کار به عنوان جوهر آدمی و همت، به عنوان پشتوانه دست یابی به هدف، چنان طبیعی با سرنوشت انسان درآمیخته است که تکرار و تأکید بر آن غیر طبیعی می نماید. کار کردن، با داشتن هدف، معنا می یابد و در پس رسیدن به هر هدفی، پاداشی برای انسان وجود دارد که آن، رزق و روزی حلال است.

آلبرکامو، در کتاب افسانه سیزیف، از قهرمان کتاب خود به عنوان یک فرد خوشبخت و پهلوان نامدار افسانه ای نام می برد. این قهرمان به غلتاندن سنگ بر کوه محکوم است و این در حالی است که سنگ، هر باره از کوه می غلتد،

ولی نکته مهم این است که «تکرار مـداوم و ظاهراً بی حاصل غلتاندن سـنگ بر دامنه کوه، در واقع، کار ارضاکنندگی زندگی اوست و حتی اگر کسی سنگ را از او می گرفت، ناخشنود می شد».(۱)

گونتر گراس می نویسـد: «فکر نمی کنم سـنگ اصـلاً بتواند بر فراز کوه بماند. [از این رو،] می توان این افسانه را تجسم مثبت سرنوشت بشـر برشـمرد.» سـعدی این فعالیت تکراری و در ظاهر، بی نتیجه را به زیباترین شکل به رشته نظم درآورده و سروده است:

به راه بـادیـه رفتن به از نشستن باطل

که گر مُـراد نیابم، به قدر وسع بکوشم

دربـاره پیامـدهای مادی کار و همت، مصـداق های بسـیاری وجود دارد. حفر قنات های طولانی در دل کویر سوزان به ویژه با ابزارهای ساده مصـداقی مناسب است تا افراد بی انگیزه، بی کار و تنبل را تحت تأثیر قرار دهد. سـیطره انسان بر کویر، با کار و همت مسـتمر امکـان پـذیر است. تبـدیل محیطی تحمـل ناپـذیر به محیطی منـاسب برای زنـدگی، کاری است که مردم کویر با همت والا و کار بسیار، در مناطق خشک و سوزان کویرهای ایران آن را عملی کرده اند. بی شک، اساس این کارها بر اندیشه هایی بزرگ و همت هایی والا استوار بوده است. اگر به قنات های کویر، تعداد بی شمار بادگیرها، سرداب ها و زیرزمین ها را بیفزاییم، منظومه کار و همت بلنـدی «که در آن مردم کویر از سلسـله ارزش های انسانی، دو حلقه را به حال خود مفید دانسـته اند، مشخص می شود و آن کار و زحمت مستمر و قناعت و کم خوری مداوم است.»(۲)

ص:۱۵

۱- مجید روشنگر، هنر نویسندگی، صص ۵۴ و ۵۵.
۲- جهانگردی استان یزد، یزد، نگین کویر، ص ۲۲.

به راستی، باید از مردم کویر «هنر زیستن و تبدیل محدودیت به امکانات» را آموخت.

در سطح جهانی نیز نمونه های فراوانی در تاریخ به چشم می خورد. حرکت انسان در جاده رؤیایی ابریشم، ساخت دیوار بی نهایت چین و بناهای بزرگ مثل کاخ های تخت جمشید، تحقق اندیشه پرواز انسان در آسمان، تسخیر فضا، احداث راه ها، تونل ها (مثل تونل دریای مانش و اتصال زیرزمینی فرانسه به انگلستان)، بزرگراه ها، واحدهای صنعتی عظیم و مانند آن از همت انسان و اندیشه والای او سرچشمه گرفته است که باید به دیده تحسین به آنها نگریست. پویندگان این اهداف بزرگ، همواره خود را در آغاز راه می بینند و با رسیدن به هدفی و در سایه سار همتی والا، اهدافی دیگر رخ می نماید که همت انسان برای تحقق آنها با عزمی مضاعف تحریک می شود.

در مسابقات المپیک جهانی ۲۰۰۶ پکن، مایکل فلپس توانست در رکوردی شگفت انگیز، ۸ مدال طلا را در رشته شنا کسب کند که در تاریخ این مسابقات بی نظیر بود. او در این باره گفته است:

بردن ۸ مدال طلا- مثل تعبیر رویایی بزرگ و باورنکردنی بوده است. شاید هم حاصل کار من در پکن این نکته را نشان می دهد که هر رؤیایی امکان پذیر است، به شرطی که به خوبی برای آن تدارک ببینید و برنامه داشته باشید. فرازونشیب هایش را پشت سر بگذارید و حساب تمام ثانیه های آن را بکنید. من با این سلاح ها به مرزهای مورد نظرم رسیده ام و این امر واقعاً احساس خوبی را به من بخشیده است.(۱)

وی پس از اینکه رکورددار کسب مدال در تاریخ المپیک شد، نشان داد اراده، همت و برنامه او ورای اندیشه و فراسوی سودای مادی است. وی جایزه یک میلیون دلاری خود را به تأسیس بنیاد خیریه ای برای کمک به

۱- روزنامه ایران، ۳۰/۵/۸۸.

کودکـان اختصـاص داد و اعلام کرد قصـد دارد فراتر از ورزش بیندیشـد و اهـداف او چیزهایی مهم تر از شـنا هسـتند.(۱) وی افزود:

امیـدوارم بـا این کار بتوانم به دیگران کمک کنم به آرزوهایشان دست یابنـد و دِینم را به ورزشـی ادا کنم که همه چیز به من داده است.(۲)

آنچه در گفتار مایکل فلپس به عنوان الگوی موفقیت خودنمایی می کنـد، پیونـد کار، همت، اراده و برنامه ریزی برای کسب نتیجه ای مفید و ماندگار است.

زیـاد کـار کردن وقتی مفیـد است که بـا درست کار کردن همراه باشـد که این تفکر ارزشـمند، از انـدیشه ای پویا و ذهنی باز سرچشمه می گیرد؛ ذهنی که زیربنای اصلی آن، خلاقیت و هوش بالاست.

توشیوو دوکو، از بنیان گذاران ژاپن امروز، نقش سازنده انسان و آموزش و پرورش را در جریان توسعه، چنین بیان می کند:

ما نه هیچ منابع طبیعی داریم و نه هیچ قدرت نظامی. ما فقط یک منبع در اختیار داریم؛ ظرفیت ابداع مغزهایمان. این منبع پایان ناپـذیر را بایـد گسترش داد، تربیت کرد، تمرین داد، مجهز سـاخت. این قـدرت دفـاعی، خواه نـاخواه در آینـده نزدیک، گران بهاترین و خلاق ترین ثروت همه انسان ها خواهد بود.(۳)

همت و کار در آیینه ادب فارسی

همت و کار در آیینه ادب فارسی

برخی مفـاهیم، با تکرار، اهمیت و بـدیع بودن خود را از دست می دهنـد و اثرگـذاری آنها بر انسان کم می شود، در حالی که این تأکیدها و تکرارها باید در عمق نگرش فرد تأثیر اساسی بگذارد.

ص:۱۷

۱- روزنامه رسالت، ۲۰/۶/۸۷ .

۲- همان.

۳- محمدرضا همت، ارزش یابی دانش آموزان در شاخه های فنی و حرفه ای، ص ۳.

مفاهیمی چون «کار، جوهر آدمی است»؛ «کار، سرمایه انسان است»؛ «بی کاری، بیماری است»؛ «بهترین عبادت، کار است»؛ «هیچ کاری نشدنی نیست»؛ «زندگی بدون کار، مردن پیش از مرگ است» و مواردی مانند آن می تواند زمینه تحول و کوشش آدمی را فراهم آورد، ولی چرا این توصیه های ارزشمند، از گوش جان عبور نمی کند و به رفتار تبدیل نمی شود؟

در این نوشتار در پی علت یابی برای این رفتار اجتماعی نیستیم و به این جمله آندره ژید اشاره می کنیم که می گوید: «همه چیزها گفته شده اند، ولی چون گوش شنوایی نبوده، پیوسته باید از نو گفت.» بنابراین، باید بیان و تکرار پیامدهای همت و پرداختن به کار را جزو تکرارهای بی ملال به شمار آورد. اُدبا همت بلند را ترازوی اعتبار آدمی نزد داورانی چون خُدا و خَلق دانسته اند:

همت بلند دار که نزد خدا و خَلق

باش_د به ق_در ه_مت تو اعتبار تو

ابن یمین

همت، نشانه سربلندی و وجود عزت نفس در آدمی و تکیه گاه اصلی او پس از خداوند است و او را از غیر بی نیاز می کند.

همیشه ه_م سفر همت بلند خ_ودیم

نداده ایم به دست کسی عنان هرگز

صائب تبریزی

همچنین، کلید و رمز پیروزی از دیدگاه اهل ادب، به کار بستن همت مضاعف است:

دوشینه كه_ه دس_ت داد فیض صحبت

با اهل دل_ی به ع_قل صاحب دول_ت

گفتم که کلید رمز پیروزی چ_یست؟

در هر ه_دفی، گفت که همت، همت

دیجور همدانی

در کلامی زیبا نیز آمده است: «هر مرادی را به همت می توان تسخیر کرد.» همت؛ یعنی حرکت و کوشش و روندگی. نیما در این باره آورده است: «من به آن عاشـقم که رونده است.» سخت کوشی، درسی است که پایداری و نهراسیدن از موانع را به ما می آموزد. آدمی با کوشش مدام، دیده بیدار و اندیشه والا، روزبه روز به هدف نزدیک تر می شود.

اه‍ـل ه‍ـم‍ـت را ز ن‍ـاه‍ـم‍ـواری گ‍ـردون چه باک

سیر انجُم را چه غم، کاندر زمین چون و چراست

میرعلی شیرنوایی

فرد باهمت، به رسـیدن یا نرسـیدن به هـدف نمی اندیشـد، بلکه اساس برای وی همان تلاش و پوییـدن است که به هـدفی والا تبدیل شده است و پیشرفت کار در آن متجلی می شود.

ع‍ـق‍ـل و همت را ندانستم کدامین برتر است

آن قَدَر دانم که همت هرچه کرد، از پیش بُرد

ابن یمین

انسان باهمت دریافته که رفتار درست، از خود بریدن، به راه افتادن، رفتن و رسیدن به ساحل را بهانه پنداشتن است:

م‍ـوج‍ـیم و وصل ما از خود بُریدن است

ساحل، بهانه ای است؛ رفتن، رسیدن است

قیصرامین پور

یکی از اُدبا نیز در این زمینه گفته است: «بی آنکه به راه بیندیشیم، تنها رفتن را هویت خویش بدانیم.»(۱) این همان رفتن بدون خستگی است که طولانی بودن راه و آبله بستن پا، مانع آن به شمار نمی آید.

آن که در راه طلب خسته نگردد هرگز

پ‍ـــای پ‍ـــُرآبله بادیه پیمای من است

ص:۱۹

۱- سید علی صالحی، هفت دفتر.

فروغی یزدی

بَدا به حال آنان که زندگی را به جای طلب و تلاش، در خور و خواب خلاصه کرده اند؛ زیرا:

زندگی خوردن و خـوابیدن نـیست

زندگی جنبش و جـاری شدن است

زندگی کوشش و راهی شدن است

از تماشاگه آغاز حیات تا به آنجا که خدا می داند

تعبیرهایی چون همت والا، همت بلند و همت عالی، آیینه دار انسان کوشاست، چنان که آمده است:

همت بلند دار که مردان روزگار

از همت بلند به جایی رسیده اند

سعدی

و نیز:

مـرد ز هـمت ز مَلک بگذرد

هـمت عالی ز فلک بگذرد

خواجوی کرمانی

این ابیـات و اشـعار تأکیـدی دربـاره همت در ادبیات فارسـی، نشان فرهنگی و فکری تمـدنی مانـدگار در معبر هزارتوی تاریخ است؛ نشانی که فراز و نشیب هایش به اندازه عظمت خود آن تمدن اهمیت دارد.

با جست وجوی واژه های هم معنا با همت و کار مانند کوشش، ثبات، سخت کوشی، عزم، اراده و مانند آن در ادبیات فارسی، به ابیات دل نشین و مؤثر در ایجاد انگیزه حرکت و به پاخاستن برمی خوریم:

خدای پرِّ شما را ز جهد ساخته است

چو زنده اید، بکوشید و جهد بنمایید

مولانا

ی_ا:

رمز موفقیت در زندگی دو چیز است:

در ک_ار استقام_ت، در عزم پافشاری

ص:۲۰

قاسم رسا

همت، نیرویی لایزالی است که به انسان قابلیت هایی می بخشد؛ زیرا توان انسان بااراده و باهمت، از شیر شَرزَه و شمشیر آبدار افزون تر است:

همت هزار بار از آن سخت تر زند

از ش__یر شَ__رزَه و ش__م__شیر آب__دار

سعدی

و نیز آمده است:

معنی توفیق غیر از همت مردانه چیست؟

آب جیحون بگذراند هر که می داند شنا

صائب تبریزی

همت حقیقی، انسان را از دنیای خیال می رهاند و او را با حقیقت های زندگی و دنیای ناپایدار آشنا می سازد و این سرمایه، ره توشه ای برای سعادت حقیقی است:

ت__ا چ__ند در خ__یال ه__مای سعادتید

همت کنید و طایر خود را هما کنید

امیر برزگر

دارد ب__ه__ار می گ__ذرد ب_____ا شتاب ع__م__ر

ه__مت ك__نید ك__ه فرصت پلکی درنگ نیست

محمد سلمانی

این ابیات چنان پرمحتوا و غنی است که از مضمون آنها ارزش های عامی را برای تبلیغ و ترویج می توان برگزید و آنها را به شعارهای محوری تبدیل کرد.

ابیات بسیاری نیز انسان را به اهمیت دارایی ها و سرمایه های فکری و جسمی و نقش آن در کار و همت متوجه ساخته است:

در فروبسته ترین دشواری

در گران بارترین نومیدی

بارها بر سرخود بانگ زدم

هیچت ار نیست، مخور خون جگر

دست که هست

بیستون را یاد آر

دست هایت

را بشپار به کار

کوه را چون پرِ کاه از سر راهت بردار

و چه نیروی شگفت انگیزی است

دست هایی که به هم پیوسته است.

فریدون مشیری

رسیدن ها در سایه دویدن هاست و پشتوانه دویدن ها داشتن همت و عزم است که پیمودن تمام راه های طولانی را ممکن می سازد:

گرچه تا س__رمنزل مقصود، ما را راه ه__اس__ت

م__ی شود با لطف حق قطع مراحل غم مخور

ه__مت و عزم و ثبات و وحدت مل__ی، «رسا»!

م__ی رساند بار ملت را به منزل، غ__م مخ__ور

این همت، عالی و والا است و همان همتی است که الگوی کار و تلاش؛ حضرت علی علیه السلام در توصیف آن می فرماید: «اَلشَّرَفُ بالهِمَمِ العالیّه؛ بزرگواری به همت های بلند است.»(1) و خود، مصداق عینی آن است: «رو چو علی همت عالی بیار».

۱- آمدی، غررالحکم، ص ۴۴۴، ح ۱۰۲۷۳.

بزرگمهر حکیم گفته است: «بایـد لب فروبست و بازو گشود و کار کرد و دم نزد و یقین کرد که کلیـد طلایی کامیابی در کار و کوشش است.» استاد شهریار نیز درباره همت والای ایرانیان و رسیدن آنها به مدارج بالای علمی سروده:

سال ها مشعل ما پیشرو دنیا بود

چشم دنیا همه روشن به چراغ ما بود

دُرج دارو همه با حکم حکیم رازی

برج حکمت همه با بوعلی سینا بود

قرن ها مکتب قانون و شفای سینا

با حکیمان جهان مشق خطی خوانا بود

عطر عرفان همه با نسخه شعر عطار

اوج فکرت همه در مثنوی ملا بود

داستان های حماسی به س__رود و بسزا

خاص فردوسی و آن همت بی همتا بود

کلک سحار نظام__ی به نگارین تذهیب

کلک مشاطه طبعی که عروس آرا بود

پند سعدی کلمات ملک العرش علا

غزل خواجه، سرود ملأ اعلا ب__ود

شاه شطرنج فتوحات همانا نادر

کز سلحشوری و لشکرشکنی غوغا بود

عاشقی پیشه کن ای دل که به دستان گویند

وامقی بود که دل باخته عذرا ب__ود

گر سخن از صفت و قهر و غرور ملی است

کاوه ماست که بر قاف قرون، عنقا بود

تاج تاریخ جهان کوروش اهْخامنشی است

کز قماش و منشی و محتشم و والا بود

عدل کسرا چه همایی است همایون سایه

که نه بر صحنه تاریخ چنین سیما ب__ود

آنچه شاه ول__ی و صوفی صافی مشرف

به صفای تو که دُردانه این دریا بود

شمع در پرده فانوس به پروا سوزد

ناز پروانه که بی پرده و بی پروا بود

هر گلی کز چمن باغ جنان آبی خورد

ناز پرورده این خاک عبیرآسا بود

خاتم گمشده را باز بجوی ای ایران

که بدان حلقه جهان زیر نگین ما بود

شهریار! از تو نوای نی و ناقوس خوش است

این غزل را نَسَبْ از کوسِ بلند آوا بود

فصل دوم: جایگاه کار در فر هنگ اسلامی

اشاره

فصل دوم: جایگاه کار در فر هنگ اسلامی

زیر فصل ها

جایگاه کار در فرهنگ اسلامی

جایگاه کار در فرهنگ اسلامی

در آموزه های اسلامی به کار و کوشش و پشتکار توجه و تأکیدی ویژه شده است. «کار و تلاش، انسان ها را در کسب استقلال فردی و اجتماعی یاری می دهد. ازاین رو، از ارزشمندترین وجوه زندگی انسان به شمار می رود. کار، افزون بر تأمین زندگی افراد، موجب ارزش آفرینی، حفظ کرامت، شخصیت و آبروی انسان ها و سامان دادن به نظام اجتماعی می شود. همچنین، بر خُلق وخو و رفتار انسان و جامعه اثرگذار است. ازاین رو، هرچه کار روشمندتر و ضابطه دار تر باشد، مفیدتر است.(1)

در اندیشه قرآنی، خاستگاه کار و کوشش مفید و سازنده، فطرت آدمی و عشق به کمال مطلق است. انسان، به طور فطری در پی کمال مطلق است و این کمال جویی، در کار و کوشش او متجلی است. ازاین رو، هر چه بیشتر بکوشد، به رضایت باطنی و درونی و سلامت روحی و روانی بیشتر و به کمال فردی و اجتماعی عمیق تری دست می یابد.

خداوند در قرآن کریم، کار و کوشش متعهدانه را راهی برای رسیدن به سعادت اخروی بیان کرده و فرموده است:

ص:۲۷

۱- مصطفی دلشاد تهرانی، «اخلاق کار در سیره نبی صلی الله علیه و آله »، فصلنامه تحقیقات فرهنگ نامه پژوهش، سال دوم، ۱۳۷۶، ش ۵، ص ۷.

و با آنچه خدایت داده است، سرای آخرت را بجوی و بهره خود را از دنیا فراموش مکن و چنان که خدا به تو نیکی کرده، [به دیگران] نیکی کن و در زمین تبهکاری مکن که خدا تبهکاران را دوست ندارد. (قصص: ۷۷)

این نوع نگرش به کار و کوشش، نه فقط سازنده شخصیت انسان ها و سامان دهنده وضعیت اجتماع است، بلکه موجب پرهیز از هر گونه تباهی جستن در کار و بهره وری درست از امکانات و نعمت های الهی است.

خداوند به اهل ایمان فرمان می دهد به کسب روزی و کار و کوشش برخیزند؛ زیرا کوشش برای کسب روزی حلال و حفظ استقلال و کرامت، زمینه ای مناسب برای دست یابی به کمالات الهی و رسیدن به رستگاری است. در حدیثی قدسی آمده است خدای متعال در شب معراج به پیامبر گرامی اش فرمود: «ای احمد! همانا عبادت، ده قسمت است که نُه قسمت از آن [کارکردن برای] کسب [روزی] حلال است».(۱)

پیامبر بزرگوار اسلام به عنوان الگو و اسوه حسنه، بهترین سرمشق برای مسلمانان در حوزه کار و تعهد قلبی به آن است.

نقل است روزی مردی به امام صادق علیه السلام عرض کرد: «به خدا سوگند! خواستار دنیا هستیم و دوست داریم آن را به دست آوریم.» حضرت علیه السلام فرمود: «دوست داری با آن چه کنی؟» گفت: «خود و خانواده ام را اداره کنم، صله رحم به جا آورم، صدقه دهم، حج بگذارم و به عمره روم.» امام فرمود: «این خواستن، دنیاخواهی نیست، این خواستن آخرت است».(۲)

کار و تلاش متعهدانه و خداجویانه، نه تنها بازدارنده انسان از سیر به سوی کمال مطلق نیست، بلکه عبادتی والا و امری آخرتی به شمار می رود. خداوند،

۱- ارشاد القلوب، ص ۲۰۳.

۲- محمدتقی فلسفی، الحدیث، ج ۲، ص ۳۹.

امین بودن در کار و به جا آوردن حق آن را از راه های تقرب بندگان به سوی خود می داند و با این بیان، ارزش و جایگاه کار و کوشش و چگونگی آن را در زندگی انسان ها بیش از پیش آشکار می سازد. حضرت امام صادق علیه السلام در این باره می فرماید: «جوینده روزی حلال، چون مجاهد در راه خداست.»(۱) رسول بزرگوار اسلام نیز به حضرت علی علیه السلام فرمود: «ای علی! از صفات مؤمن، پرکاری است.»(۲) رسول خدا صلی الله علیه و آله به شدت از سستی و تن پروری بیزار بود و از آن به خدا پناه می بُرد و کسانی را که خود را سربار دیگران می ساختند، به شدت نکوهش می کرد و با تأکید می فرمود: «رانده از نیکی و رحمت است، رانده از نیکی و رحمت است، آن که خود را سربار دیگران کند.»(۳) حضرت علی علیه السلام نیز اسوه کار و کوشش بود و سستی و کاهلی را ناپسند می شمرد، چنان که می فرمود: «آفت پیروزی، کاهلی است».(۴)

آن بزرگوار همواره به کار مشغول بود و لحظه ای از کار کردن غافل نبود.

در اندیشه دینی و در راه و رسم پیام آوران و مصلحان الهی، کار، امری مقدس و باارزش است و انسان، با سخت کوشی به کمالات الهی دست می یابد. ازاین رو، کار و کوشش، عبادتی والا معرفی شده است. با این حال، آنچه انسان را به انجام دادن کار ملتزم و متعهد می کند و آن را مطلوب و محبوب جلوه می دهد، تجلی ارزش های نهفته، از راه کوشش و سخت کوشی است.

خداوند در قرآن کریم در این باره می فرماید: «ای انسان! همانا تو به سوی پروردگارت سخت کوشنده و رونده ای و او را دیدار خواهی کرد». (انشقاق: ۶)

۱- الحدیث، ج ۱، ص ۲۱۲.

۲- جمال الدین خوانساری، شرح غررالحکم، ج ۷، ص ۲۵.

۳- نهج الفصاحه، ص ۶۶۰.

۴- غررالحکم و دررالکلم، ج ۳، ص ۱۱۲، ح ۳۹۶۸.

کار و کوشش چنان اهمیتی دارد که به مثابه ابزاری برای سنجش انسانیت به شمار می رود. در قرآن کریم می خوانیم:

و اَنَّ لَیس لِلانسان اِلا ماسَعی و اَنّ سَعیَهُ سَوفَ یُرَی ثُمَّ یَجْزاه الْجَزا الاُوفی. (نجم: ۳۹- ۴۱)

انسان را جز [پاداش] آنچه خود در آن کوشیده است، چیزی نیست و به زودی [پاداش] کوشش خود را [در این جهان] خواهد دید. سپس پاداش تمام تر را [درآن جهان] به او خواهد داد.

زندگی دنیایی، فرصتی گران بها برای شکوفایی استعدادهای الهی انسان ها و آبادسازی آخرت از راه کار و کوشش است.

اصول کار در فرهنگ اسلامی

اشاره

اصول کار در فرهنگ اسلامی

دکتر الهی قمشه ای در زمینه اخلاق کار می گوید:

نام و یاد خدا مراحل مختلف کارند و بسم الله الرحمن الرحیم، نقطه شروع و آغاز هر کار است که بدون آن کارها به پایان نخواهد رسید. گفتن نام خدا در آغاز کار؛ یعنی هو الاول و الاخر و آوردن نام خدا به این معناست که با جان و دل، کار را به خاطر تو و برای تو و وفا به عهدی که با تو بستیم، آغاز می کنیم. نام خدا در کار، این حُسن را داراست که حضور او را در دل احساس می کنیم و بالاخره ویژگی سوم آن این است که باید مراقب باشیم که کار را در مسیری که او اجازه داده است، پیش ببریم و به این طریق است که شور الهی در زندگی ما جریان می یابد.(۱)

در اسلام، فرهنگ اسلامی و اخلاق نبوی، عمل درست و کار متعهدانه، اصالت، ارزش و اصولی دارد که برخی اصول آن عبارت است از:

۱- اخلاق کار، ص ۲.

۱. نیت صادقانه و خالصانه

۱. نیت صادقانه و خالصانه

امام صادق علیه السلام درباره این آیه از قرآن «لِيَبْلُوَكم اَيّكم اَحسَنُ عملاً؛ کدام یک از شما نیکوکارتر و درست کردارتر است؟» (ملک: ۱_۲) می فرماید:

درستی کردار، ترس از خدا و نیت صادق با ترس است. [سپس فرمود:] پایداری بر عمل تا جایی که خالص شود، سخت تر از خود عمل است و عمل خالص، آن است که نخواهی هیچ کسی جز خدای عزوجل، تو را برای آن بستاید. همانا نیت، برتر از عمل است. آگاه باش! به درستی که نیت، عمل است.(۱)

۲. نظم و انضباط

۲. نظم و انضباط

هیچ کار و کوششی بدون نظم و انضباط و سازمان یافتگی، به نتیجه مطلوب نمی رسد. نظم، نخستین دستور آسمانی و مهم ترین تأکید و ارمغان علوی، در امور است.

۳. جدّیت

۳. جدّیت

جدّیت در امور به معنای اراده محکم برای انجام امور و رسیدن به اهداف، پرهیز از انجام دادن کارهای بیهوده و بی فایده در زندگی است.

۴. مداومت و پایداری

۴. مداومت و پایداری

رسول بزرگوار اسلام که خود، الگوی کار و کوشش و همت برای تمامی عصرها و نسل هاست، سخنان روشنگری در این زمینه دارد که می تواند نقطه تحرک و انگیزه ای برای کار و منبع الهام شایسته ای برای ره سپردن در وادی جویندگی و طلب باشد.

آنچه به کار ارزش می بخشد، پذیرش سختی های کار و پایداری در آن است، نه ورود به کار و در میانه رها کردن آن. رسول خدا صلی الله علیه و آله درباره

۱- سید ابوالحسن موسوی همدانی، ترجمه بحارالانوار، ج ۶۷، ص ۲۳۵.

محبوب ترین کارها نزد خدا می فرماید: «بی گمان، محبوب ترین کارها نزد خدا، پایدارترین آنهاست؛ هرچند اندک باشد».(۱)

در ادامه، به برخی دیگر از احادیث رسول خدا صلی الله علیه و آله با موضوع امید، کار، کوشش، پشتکار، جویندگی و مانند آن اشاره می کنیم.

«إنَّماَ الْأمَلُ رَحْمَةٌ مِنَ الله لِأُمَّتی...؛ امید، رحمت خدا برای امت من است».(۲)

«مَنْ یُدِمْ قَرْعَ الْبابِ و یُوشِكُ اَنْ یُفَتَحَ لَهُ؛ هر که به کوبیدن در ادامه دهد، بر او بگشایند».(۳)

مولانا نیز سروده است:

گفت پیغمبر که گر کوبی دری

عاقبت زان در برون آید سری

«إیّاک وَ خَصْلَتَیْنِ أَلَضَّجَرَ وَ الْکَسَلَ فَإنَّک إنْ ضَجِرْتَ لَم تَصْبِرْ عَلیٰ حَقّ و إنْ کَسِلْتَ لَمْ تُؤَدَّ حَقّاً؛ از تنبلی بپرهیز؛ که اگر تنبل باشی، از ادای حق بازمانی».(۴)

«مَن طَلَبَ شَیْئاً وَ جَدَّ وَجَدَ؛ هـر کـه چیزی بجوید و بـکـوشـد، بیابد».(۵)

«مَنْ تأنّیٰ أدْرَک ما تَمَنّی؛ هر که صبوری کند، به آرزوی خویش برسد».(۶)

«أَخشیٰ ما خَشیتُ عَلیٰ أُمَّـتی کبرُالْبَطْنِ وَ مُداوَمَهُ النَّوْمِ وَ الْکسَلُ وَ ضَعْفُ الْیَقینِ؛ بر امت خویش، بیشتر از هر چیز، از شکم پرستی، پرخوابی، بی کاری و بی ایمانی بیمناکم».(۷)

همان گونه که پیامبر بزرگوار اسلام به پرهیز از پُرخوری و تنبلی سفارش کرده و از آن آفت ها برای امتش بیمناک است، در فرهنگ مسیحیت نیز صفات پرخوری، کاهلی و تنبلی در ردیف گناهان کبیره شمرده شده است؛

۱- «اخلاق کار در سیره نبی صلی الله علیه و آله »، ص۸.

۲- نهج الفصاحه، ص۳۴۳، ح ۹۳۶.

۳- همان، ص ۷۷۶، ح ۳۰۶۵.

۴- همان، ص۳۵۷، ح ۱۰۰۹.

۵- همان، ص ۷۷۶، ح ۳۰۶۲.

۶- همان، ص۷۲۷، ح ۲۷۷۳.

۷- همان، ص ۱۷۳، ح ۱۰۹.

زیرا انسانی که به پرخوری عادت کرده باشد، به مرحله حکمت و آراستگی اخلاق نخواهد رسید.

«إذا عَمِلَ أَحَدکُمْ عَمَلاً فَلْيُتْقِنْهُ؛ هر کس کاری انجام می دهد، باید آن را خوب انجام دهد». (1)

«إذا کانَ يَوْمُ الْقِيامَهِ نادیٰ مُنادٍ مَنْ عَمِلَ عَمَلاً لِغَيرِالله فَلْيَطْلُبْ ثَوابَهُ مِمَّن عَمِلَهُ لَهُ؛ وقتی روز رستاخیز درآید، منادا ندا می دهد هر کس کاری برای غیر خدا انجام داده است، پاداش خود را از کسی بگیرد که برای او کارکرده است». (2)

«إسْتِتْمامُ المَعرُوفِ خَيرٌ مِنْ إبْتِدائِه؛ انجام دادن کار نیک، بهتر از آغاز کردن آن است». (3)

«إعْمَلُوا فَكلٌّ مُيَسَّرٌ لِما خُلِقَ لَهُ؛ کارکنید؛ زیرا هر کس آنچه را برای آن ساخته شده است، به دست می آورد». (4)

«أَلْأَعْمالُ بالْنِّيَّهِ؛ کارها به نیت وابسته است». (5)

«أَفْضَلُ الْعَمَلِ النِّيَّهُ الصّادِقَهُ؛ بهترین کارها، نیت پاک است». (6)

«إِنَّ أَحَبِّ عِبادِالله إلی اللهِ مَن حَبَّبَ إليهِ الْمَعْرُوفَ و حَبَّبَ إليهِ فِعالَهُ؛ محبوب ترین بندگان نزد خدا کسی است که کار نیک را محبوب او ساخته و میل انجام آن را در دلش انداخته است». (7)

«إن اللهِ تَعالیٰ يُحِبُّ إِذا عَمِلَ أَحَدُ كمْ عَمَلاً أنْ يُتْقِنَهُ؛ خداوند دوست دارد وقتی یکی از شما کاری می کند، آن را کامل کند». (8)

۱- همان، ص ۱۹۷، ح ۲۲۱.

۲- همان، ص ۱۹۹، ح۲۳۳.

۳- همان، ص ۲۰۷، ح ۲۷۱.

۴- همان، صص۲۲۴ و۲۲۵، ح ۳۶۸.

۵- همان، ص ۲۲۵، ح ۳۶۹.

۶- همان، ص ۲۳۲، ح ۴۱۱.

۷- همان، ص ۲۶۹، ح ۵۷۹.

۸- همان، ص ۳۰۵، ح ۷۴۶.

«إِنِّ قَليلَ الْعَمَلِ مَعَ الْعِلْمِ كثيرٌ وَ كثيرَالْعَمَلِ مَعَ الْجَهْلِ قَليلٌ؛ کار انـدك که با بصـیرت و دانش صورت گیرد، بسـیار است و کار بسیار که با نادانی صورت پذیرد، اندك است».(۱)

«خُذِ الْأمْرَ بِالتَّدْبيرِ فَإنْ رَأَيْتَ فی عاقِبَتِهِ خَيْراً فَأَمْضِ وَ إنْ خِفْتَ غَيّاً فَأَمْسِك؛ کار را به تـدبیر بنگر. اگر در سـرانجام آن، خیری هست، قدم بگذار و اگر از عاقبت آن بیم داری، دست نگه دار!»(۲)

«خَيْرُ الْأُمورِ أوْسَطُها؛ بهترین کارها آن است که به اعتدال نزدیک تر است».(۳)

«لا تَدَعَنَّ حَقّاً لِغَدٍ فَإنَّ لِكلِّ يَوْمٍ مافيهِ؛ کاری را برای فردا مگذار که هر روزی تکالیف خویش را دارد».(۴)

«مِلاك الْأمْرِ خَواتِمُهُ؛ اعتبار کار به سرانجام آن است».(۵)

«أفْضَلُ النّاسِ رَجُلٌ يُعْطی جَهْدَهُ؛ بهترین مردم آن است که همه کوشش خود را به کار برد».(۶)

«اِنَّ اللهَ تَعالی كتَبَ عَلَيْكم السَّعْیَ فَاسْعُوا؛ خداوند کوشش را بر شما مقرر داشته است. پس بکوشید!»(۷)

«مَلْعُونٌ مَنْ ألْقی كلَّهُ عَلَی النّاسِ؛ هر کس همه بار خویش را به دوش مردم افکند، نفرین شده است».(۸)

این گوهرهـای ارزشـمند و برگزیـده از کلاـم نبـوی، برای رهروان مکتب آن بزرگـوار، بهـترین دلیـل راه و دسـتور و رهنمـای زندگی این جهانی است تا در کار و کوشش همت گمارند و خویش را از بی تصمیمی و رخوت و رکود برهانند.

ص:۳۴

۱- همان، ص ۳۳۰، ح ۸۷۳.

۲- همان، ص ۴۵۵، ح ۱۴۳۷.

۳- همان، ص ۴۶۶، ح ۱۴۸۱.

۴- همان، ص ۶۶۶، ح ۲۴۳۳.

۵- همان، ص ۷۲۱، ح ۲۷۴۱.

۶- همان، ص ۲۳۳، ح ۴۱۷.

۷- همان، ص ۲۹۸، ح ۷۰۹.

۸- همان، ص ۷۲۱، ح ۲۷۴۲.

فصل سوم: جایگاه کار در تحقیقات اجتماعی

اشاره

فصل سوم: جایگاه کار در تحقیقات اجتماعی

ص:۳۵

زیر فصل ها

کار مضاعف

کار مضاعف

اشاره

کار مضاعف

کوشش و کار مضاعف، به ایجاد شاخص های مفید و مرتبط با آن؛ یعنی رضایت شغلی مضاعف و داشتن انگیزه برای کار وابسته است. داشتن انگیزه برای کار، از اصول ایجاد زمینه های شغلی مناسب به شمار می رود.

توسعه کیفی و رشد کمّی جوامع، به عامل کار و نیروی انسانی بستگی دارد. از دیدگاه صاحب نظران اقتصاد نیز نیروی انسانی و چگونگی بهره مندی و بهره گیری از آن، از اصلی ترین شاخص های رشد و توسعه در هر جامعه ای به شمار می رود.

کار، کارکردها و پیامدهای مهمی در جامعه دارد که به فرآیند تولید و آفرینندگی در حیات اجتماعی می انجامد. اقتصاددانان «به کار با عنایت به کارکرد اقتصادی و صفت مفید بودن آن نگریسته و مدعی شده اند که کار، به طور عمده از طریق هدف ها و فواید و ارزش محصولی که خَلق می کند، مشخص می گردد. از دیدگاه آنان، کار استفاده از نیروهای مادی و معنوی در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات است».(۱)

به عقیده فلاسفه اجتماعی مانند بیکن یا دکارت، ویژگی کار انسان پیش از هر چیز در ساختن و سازمان دادن به مبارزه با طبیعت، در چارچوبی

۱- علیرضا محسنی تبریزی و محمد میرزایی، «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن»، مجله جامعه شناسی ایران، ص ۴.

اجتماعی نهفته است. بیکن، کار و پیشه را «انسان به اضافه طبیعت» تعریف می کند.[(۱)] هدف از نگارش این فصل، آن است که با استفاده از دستاوردهای پژوهش در حوزه کار، به آن دسته از متغیرها و عوامل اصلی که تأثیر آنها بر اساس روش های علمی، در پیشرفت کیفی کار و بالابردن سطح اخلاق ثابت شده است، توجه شود. همچنین در پایان، با توجه به فهرستی از این متغیرها، زمینه های شروع کار و همت مضاعف فراهم آید.

انگیزش به کار

انگیزش به کار

انگیزش به کار را می توان موتور محرکی برای آن به شمار آورد. بر این اساس، نباید از آفت های علاقه مندی به کار غفلت کرد؛ زیرا عوامل کاهش دهنده انگیزش به کار، مانند آفاتی است که به تنه، ساقه و شاخه های درخت کار آسیب می رساند. برخی از این آفت ها عبارت است از:

ــ بی میلی به فعالیت های اقتصادی و تولید؛

ــ ایجاد احساس ناامیدی؛

ــ احساس ناتوانی در انجام دادن کار؛

ــ بدبینی به آینده؛

ــ بی هنجاری اجتماعی یا آنومی اجتماعی؛

در تعریف انگیزش به کار آمده است: «انگیزش، میل یا اراده فرد به انجام دادن کار معیّن است.» محیط اجتماعی و همه عوامل محیطی و فردی در شکل گیری انگیزش به کار و ایجاد تعهد و التزام به آن مؤثر هستند. با توجه به شرایط اجتماعی و محیط های فرهنگی، انسان ها انگیزش های گوناگونی دارند و «در سایه چنین خاستگاهی است که نگرش فردی، تعهد به انجام دادن کار و تلاش، انضباط کاری، آگاهی به کار و نهایتاً وجدان و فرهنگ، جان می گیرند. در

۱– همان.

این میـان، عوامل متعـددی از قبیل ساختارهای فرهنگی، سیاسـی، اقتصادی، اجتماعی و منزلت اجتماعی، فرد را تحت تأثیر قرار داده و موجب تضعیف یا تقویت آن می گردند و در لوای آن نقش دولت و مشروعیت، نقش رسانه های ارتباطی، نقش گروه های اجتماعی، نقش خانواده و ساختار آن، نقش گروه های مـذهبی، نقش مـدرسه و محتوای آموزش و نقش فرهنگ، ادبیات و هنر، هر کدام به نوعی به تقویت و تهییج انگیزش به کار تأثیر می گذارند».(۱)

در حقیقت، شـکل گیری انگیزش کـار و تقـویت و نهـادینه شـدن آن در شـرایطی امکـان پـذیر است که در کنـار دفع عوامل کاهنده از انگیزش، مجموعه ای از عوامل، به شکل هم سو و پشتیبان نیز با هدف ثبات انگیزش کار وجود داشته باشند.

توسـعه پایدار و همه جانبه، افزون بر عوامل مادی مانند سـرمایه و امکانات به عوامل غیرمادی مانند نیروی انسانی نیازمند است. این نیروی انسانی بایـد دارای «انگیزش، اشتیاق به کار و آفرینندگی و سـرشار از تلاش برای ساختن و تولید و سازندگی باشد. عامـل نیروی انسـانی، به عنوان یکی از مهم ترین عوامـل در توسـعه، چنـانچه نتوانـد به حدّ کافی بهره وری داشـته باشـد، کل فرآینـد توسـعه را تحت تـأثیر قرار داده و حرکت آن را کنـد یـا متوقف می سـازد. لـذا توجه به کلیه عواملی که ضـمن توسـعه انگیزش و تعهـد به کـار، الـتزام به هنجارهـای نقش و میـل به پیشـرفت و نیـاز به مـوفقیت(۲)، سـخت کوشـی، اهتمام و رقابت سرسختانه را در افراد ایجاد و تقویت می نماید، حائز اهمیت است».(۳)

۱- همان.

۲- Need For Achievement.۲.

۳- «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن»، ص ۶.

مفهوم انگیزش که در متون روان شناسی مترادف با مفاهیمی چون کشش، میل، نیاز، رغبت، اراده و مانند آن به کار رفته است، برگرفته از واژه لاتین «Mover» به معنای حرکت است و در زبان انگلیسی به آن «Motivation» می گویند. در فرهنگ معین نیز برای انگیزش، معناهایی چون انگیختن، انگیزیدن، تحریک، ترغیب و تحریص آورده شده است.(۱)

روان شناسان اجتماعی مانند هرسی و بلانچارد، انگیزش را اراده و میل به انجام دادن کار تعریف کرده اند. برای آنان، انگیزه ها، چراهای رفتارند که نه تنها به آغاز و استمرار فعالیت در آدمی کمک می کنند، بلکه در تعیین جنبه های کلی رفتار نقش دارند. انگیزه ها و نیازها را از عوامل و دلایل اصلی عمل یا رفتار آدمی نیز باید به شمار آورد.(۲)

با توجه به آنچه گفته شد، انگیزش، موتور اصلی برای کار کردن و نقطه شروع آن است. البته گفتنی است افزون بر انگیزه، عوامل و شرایط عینی بیرون از فرد و ساختارهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نیز در این زمینه اثرگذارند.

«در کشورهای در حال توسعه یا توسعه نیافته، به واسطه اهمیت عامل انگیزش به کار، [این امر] به مثابه شاخصی برای تمایل و آمادگی روانی و درونی فرد به فعالیت، کار، تولید، سخت کوشی، سبقت جویی، ریسک پذیری و رقابت سرسختانه و به طور کلی، گرایش مثبت به کار، مطرح شده است. صاحب نظران، ورود به مدار توسعه یافتگی، دوام، قوام، استمرار و حصول به توسعه پایدار را در ایجاد، حفظ و تقویت اخلاق و فرهنگ تولید و آفرینندگی و انگیزه و روحیه فعالیت و سخت کوشی در مردمان این جوامع مؤثر دانسته اند».(۳)

۱- محمد معین، فرهنگ معین، صص ۳۹۳ _ ۳۹۴.

۲- «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن»، ص۶.

۳- همان، ص۱۱.

توجه به تحلیل چند متغیره انگیزش به کار، از آن رو الزامی است که پدیده ها و حقیقت های انسانی و اجتماعی، تأثیر و تأثر متقابل دارند و شبکه ای از مناسبات و روابط پیچیده، بر آنها حاکم است. ازاین رو، توجه صِرف به روابط دو متغیره و تکیه بر قدرت تبیین آنها کفایت نمی کند و توجه همه جانبه به آن، امری ضروری است.

دورکیم، از صاحب نظران جامعه شناسی، انگیزش به کار را نه امری فردی، بلکه حقیقتی اجتماعی می داند. در مقابل، ماکس وبر، دانشمند آلمانی، با نفی وجود وجدان جمعی و ذهن گروهی، ریشه های حاکمیت انگیزش و میل به کار را در «اخلاق پروتستان» و «آموزه های کالوین و لوتر» می بیند. به نظر وبر، «پروتستانیسم» با تبلیغ ارزش های فرهنگی جدیدی که بر سخت کوشی، رقابت، ریاضت و قناعت مادی، پرهیز از اسراف و راکد گذاشتن سرمایه مبتنی بوده، کار کردن و تولید را تشویق کرده و تنبلی و سستی را زشت دانسته است. همچنین انسان ها را به کوشش، و فعالیت و سخت کوشی در امور اقتصادی و کنش های معطوف به اهداف مادی تشویق کرده است.(۱)

هوزولیتز(۲) نیز با رویکردی جامعه شناختی، معتقد است انگیزش به کار، تابعی از ساخت اجتماعی و رشد اقتصادی است، به گونه ای که کشورهای در حال توسعه، در فرآیند نوسازی،(۳) ناگزیرند الگوهای سنتی را که مانع رشد انگیزش به کار و پیشرفت و در مقابل، پذیرش الگوهای مدرنِ تقویت کننده ارزش ها و امیال و انگیزش پیشرفت و کار و تولید هستند، رد کنند.(۴)

نظریه ترنس میچل درباره مکانیسم ایجاد و توسعه انگیزش به کار نیز نظریه ای روان شناختی اجتماعی است. این نظریه با تأکید بر این اصل که

۱- همان، ص ۴۹.

۲- Hoselitz.

۳- Modernization.

۴- «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن»، ص ۵۲.

انگیزش به کـار، آموختنی است، به مکـانیزم های ایجاد و توسـعه آن با رویکردی روان شـناختی اجتماعی، از سه راه مشارکت در تصمیم گیری ها، ایجاد سیستم های پاداش و جامعه پذیری سازمانی می پردازد.(۱)

لرنر، اینکلس و مک کله لند، در زمینه نوسازی انسان، با عنوان کردن نظریه های روان شناسی و روان شناسی اجتماعی مرتبط بـا انگیزش به کـار، می کوشـند نشان دهنـد تحرک روانی، انگیزش ها و نیاز به موفقیت، در تحولات و توسعه اجتماعی نقش مهمی دارد. دانیال لرنر، بیشتر به مشارکت، تحرک روانی و توسعه توجه دارد. او در حقیقت، مشارکت را علت پیدایی ویروس ذهنی و تحرک روانی در جامعه می داند.(۲)

اکنون با توجه به اهمیت متغیر «نیاز به موفقیت» در نهاد انسان ها و ارتباط آن با انگیزش، به آن اشاره می شود.

مفهوم نیاز به موفقیت

مفهوم نیاز به موفقیت

مفهوم انگیزش بـا «نیـاز به موفقیت»، اصـطلاحی است که نخستین بار، مک کله لنـد، روان شـناس اجتماعی امریکایی آن را به کـار برد. این مفهوم به نیرویی گفته می شود که از درون، انسان را به سـمت تغییر، تحول، بهبود، موفقیت و کام یابی اقتصادی رهنمون می کنـد. وی این نیروی درونی را نیاز به موفقیت می نامد که نوعی ویروس ذهنی است و زمانی که ذهن آدمی بدان آغشـته شـد، او را به فکر و عملی خاص وامی دارد تا خطر جو باشـد، کار کنـد، رقابت کند، پشـتکار داشـته باشد... و موفقیت اقتصادی را هدف خود بداند.(۳) در کنار این متغیر مهم، اشاره به عامل فردگرایی(۴) نیز ضروری است. این عامل امروزه از

ص:۴۲

۱- همان، ص ۵۳.

۲- همان، ص ۱۳.

۳- همان، ص ۱۶۰.

۴- Individaulism.

عوامل انگیزش به کار است، به گونه ای که فردگرایی، نشان دهنده تمایل فرد به برتری اراده فردی، خودرأیی، تقسیم کار، تمایل به آزادی های فردی، تحرک طبقه ای، رقابت، مالکیت فردی و بهره مندی از امکانات و مواهب بر اساس میزان کار فردی و توانایی ها و قابلیت ها و استعدادهای شخصی است.(۱)

آنومی اجتماعی۱

آنومی اجتماعی(۲)

از متغیرهای اثرگذار در میزان انگیزش به کار، آنومی اجتماعی است که با آن رابطه معکوس دارد. آنومی یا بی هنجاری، به مفهوم عدول از قواعد و پیروی نکردن از هنجارها و معیارهای رفتار اجتماعی است. بدین معنا که هنجارهای اجتماعی، جنبه آمرانه و مطلوب خود را بر آدمی از دست می دهند و فرد نمی تواند رفتار خود را کنترل کند.

همچنین شرایطی ویژه است که در آن بی هنجاری، هنجارهای اجتماعی، دچار پریشانی باشند یا هنجارها و معیارها با یکدیگر هم ساز نباشند و فرد برای هماهنگ شدن با آنها دچار مشکل شود. در این شرایط، فرد به درون خود پناه می برد و بدبینانه، همه پیوندهای اجتماعی را نفی می کند.(۳)

از دیگر عوامل انگیزش به کار، «رضایت از زندگی» است که بیانگر رضایت کلی از جنبه های گوناگون زندگی است. همچنین تعهد و التزام به کار را که میزان درونی شدن ارزش ها و هنجارهای نقش شغل در فرد، تعریف کرده اند، از دیگر عوامل اثرگذار بر انگیزش به کار دانسته اند. با این حال، امروزه عامل مهم انگیزش به کار، انگیزه اقتصادی است.

۱- «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن»، صص ۱۶۱ و ۱۶۲.

۲- Social Anomie.

۳- «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل موثر بر آن»، ص۶.

انگیزه اقتصادی

انگیزه اقتصادی

به عقیده استادان دانش مدیریت، تایلور و پریورمن و بر اساس فرهنگ غرب، انگیزه اقتصادی، مهم ترین محک کار و تولید است. آنان معتقدند افراد در واحد ها و مؤسسه های تولیدی در همه سطوح و رده های شغلی باید بیاموزند چگونه تولیدات خود را افزایش دهند، کیفیت کار خود را بالاـ ببرند و بر تمایل خود نسبت به کسب پاداش اقتصادی بیفزایند. به عقیده این صاحب نظران، مهم ترین عامل برای رسیدن به این هدف، پول و پاداش مالی است. خواست اولیه مردم این است که متناسب با کوشش خویش، دستمزد بگیرند. نگرش به سودآوری در فرهنگ کار، هرچند تمام وجوه این مقوله را تبیین نمی کند، عاملی تحرک آفرین برای کار به شمار می آید که در نوع انگیزش به کار تأثیر مستقیم دارد.

احساس خوداثربخشی

احساس خوداثربخشی

همان گونه که اشاره شد، در بحث انگیزش به کار، رضایت از زندگی، از متغیرهای مهم است. این متغیر به شکل بی واسطه و مستقیم، بر متغیر انگیزش به کار اثر می گذارد. در حقیقت، با بالاـ رفتن میزان رضایت از زندگی، انگیزش به کار ارتقا می یابد، ولی متغیر مهم تری که به طور مستقیم بر انگیزش به کار اثر می گذارد، احساس خود اثر بخشی است.

مفهوم احساس خوداثربخشی یا احساس کارآمدی شخصی که آلبرت باندورا، روان شناس امریکایی آن را رواج داده است، به انتظارها و ارزیابی های فرد از خود در موفقیت در یک کار یا رسیدن به هدف یا نتیجه ارزشمند از راه فعالیت های فردی اشاره دارد. به نظر باندورا، خوداثربخشی، فرآیندی ذهنی و ادراکی است که با مهارت های فردی سروکار ندارد، بلکه به

قضاوت های فرد درباره اینکه با مهارت هایش چه کاری می تواند انجام دهد، تأکید می کند.(۱)

در این قسمت پس از مرور متغیرها و عوامل مؤثر در انگیزش به کار، با توجه به نتایج مطالعه ای، بحث ادامه می یابد. این مطالعه نشان می دهد انگیزه اقتصادی و نیاز به موفقیت، تناسبی مستقیم با میزان انگیزش به کار دارد. در حقیقت، بالا بردن این دو عامل، انگیزش به کار را افزایش می دهد. نکته قابل توجه این است که با بالا رفتن میزان آنومی (بی هنجاری اجتماعی) در جامعه، از میزان انگیزش و تمایل به کار کاسته شده است.

پژوهش در زمینه متغیر آشنای پایگاه اقتصادی اجتماعی نشان می دهد میزان انگیزش به کار، تابعی از وضعیت اقتصادی و اجتماعی است. بنابراین، با افزایش احساس خوداثربخشی، به میزان انگیزش به کار نیز افزوده می شود.

از نظر رتبه و میزان اثرگذاری متغیرها در بالا- بردن انگیزش به کار نیز به ترتیب، نیاز به موفقیت (۵۱٪)؛ انگیزه اقتصادی (۴۸٪)؛ فردگرایی (۴۳٪)؛ امیال و آرزوهای شغلی (به میزان ۳۷٪)؛ وضعیت اقتصادی اجتماعی (۳۳٪)؛ رضایت از زندگی (۲۷٪)؛ آنومی اجتماعی (۲۱٪) و التزام و تعهد به کار (۱۹٪)، بیشترین تغییرات متغیر وابسته؛ یعنی انگیزش به کار را دارند و تعیین کننده ترین عوامل اثرگذار بر انگیزش به کار به شمار می روند. با این حال، متغیر رضایت از زندگی، متغیر مهمی است که به طور مستقیم و بی واسطه، با انگیزش به کار مرتبط است و هرچه فرد رضایت بیشتری از زندگی داشته باشد، انگیزش به کار در وی بالاتر می رود. در حقیقت، ترجمان رسانه ای متغیرهای بیان شده و عینی و ملموس کردن آنها به زبان هنر و

۱- همان، ص ۲۲.

جذابیت رسانه ای، تلاشی است برای نهادینه کردن کار، از راه بالا بردن انگیزش به کار که در برنامه های زمانی کوتاه مدت اثر آن پدیدار می شود.

وجدان کار و تعریف آن

وجدان کار و تعریف آن

از دیگر عوامل اثرگذار در انگیزش به کار، همان تعهد و التزام یا وجدان کاری است. وجدان کار، در کنار نیروی انسانی مفهوم می یابد. «نیروی انسانی هر جامعه، سرمایه جاویدان و فعال تولید، آفرینش، فن آوری، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی انسان است و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مؤلفه های تَبعی هستند. این نیروی انسانی است که سرمایه ها را متراکم و تکنولوژی را خَلق می کند و جامعه را در مسیر توسعه و برخورداری قرار می دهد.»(۱) در جوامع متحول امروزی، نیروی انسانی عامل عمده و بنیانی ارزش افزوده است و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی، سهم ناچیزی در مقایسه با عامل نیروی انسانی دارند.

کار، به مفهوم وجدان کاری و بهره مندی کارکنان یک مجموعه از این صفت، وابسته است. در حقیقت، وجدان کاری، از عوامل اساسی در پیشرفت کار است که خود، از عوامل گوناگونی اثر می پذیرد و از مفاهیمی است که در حوزه اخلاق کار قرار می گیرد. اخلاق کار، به حوزه ای از فرهنگ جامعه گفته می شود که عقاید و ارزش های مربوط به کار را دربرمی گیرد، قابل شناسایی است و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه پیروی می کند.

برای وجدان کار، تعریف های گوناگونی وجود دارد که عبارت است از:

ـ شکل درونی شده عقاید، ارزش ها و هنجارها درباره کار؛

ص:۴۶

۱- باقر ساروخانی و امیر طالبیان، «وجدان کاری و عوامل اجتماعی آن»، فصلنامه انجمن جامعه شناسی ایران، ص ۱۶۳.

ـ شکل درونی شده فرهنگ جامعه درباره کار؛

ـ داشتن وفاداری و احساس مسئولیت فردی، شغلی و سازمانی؛

ـ گرایش به انجام دادن درست کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم؛

ـ عامل درونی برای همساز و همسان کردن رفتار سازمانی فرد.

بر اساس این تعاریف، وجدان کاری نوعی «احساس تعهد مقید کننده درونی» است که به صورت مجموعه ای از ارزش ها، گرایش ها و تعهدها در افراد جلوه گر می شود و فرد به کمک آن، به کار بیشتر و بهتر گرایش می یابد و از نظر روحی و مادی ارضا می شود. ظهور این صفت ارزشمند، می تواند احساس خشنودی را در فرد به وجود آورد؛ زیرا چنین صفت شایسته ای با ذات و روحیه آدمی هم خوانی دارد.

صفت مرتبط دیگر با وجدان کار، رضایت شغلی است. رضایت شغلی، احساسی درونی است که فرد به کار خود و عوامل وابسته به آن مانند محیط کار، همکاران، مدیر، درآمد، روابط درون سازمانی و برون سازمانی و مشارکت سازمانی دارد. رضایت شغلی، امری پویا، تغییرپذیر و متمایز است که نشان از وضعیت درونی سازمان کار دارد. در ادامه، با دیدگاهی نظری به مبانی وجدان کار، این ویژگی بررسی می شود.

مبانی نظری

مبانی نظری

به تعبیر ریمون آرون، «آنچه نزد دورکیم «وجدان» تلقی شده است، نزد وبر «تعهد» تعریف شده است.» در وجدان کاری به چهار جنبه می توان توجه کرد:

جنبه عاطفی: احساس مثبت به سازمان و علاقه مندی به آن است.

جنبه هنجاری: الزام اخلاقی به ماندن و کار کردن در سازمان است.

ص:۴۷

جنبه مستمر: دل بستگی به سازمان و پرهیز از هزینه های ناشی از ترک آن است.

جنبه رفتاری: پایبندی عملی کارمند به وظایف و فعالیت های شغلی است.(۱)

در پژوهشی در یک شرکت بزرگ و مدرن امروزی (شرکت پتروشیمی)، صفت وجدان کار بررسی شده است. نتایج به دست آمده، میزان جنبه های چهارگانه وجدان کار را در کارکنان نشان می دهد. بیش از نیمی از کارکنان از نظر پایبندی عملی به کار کردن اعم از وظیفه شناسی، وقت شناسی، پی گیری، خودکار بودن، پشتکار، جدّیت و صفت هایی مانند آن، در سطح پایینی قرار دارند. می توان گفت کارکنان با وجود اظهار دل بستگی و تعلق خاطر به شرکت، در مرحله عمل، متناسب با آنچه نشان می دهند، به انجام وظایف محوله پایبند نیستند.(۲)

بررسی نشان می دهد متناسب با بالا رفتن سن و سابقه کار، سطح وجدان کار کاهش می یابد. در مقابل، متناسب با ارتقای پایگاه شغلی ـ سازمانی کارکنان، سطح وجدان کار در آنها افزایش می یابد.

نکته قابل توجه این است که رضایت درون سازمانی، بیشترین ارتباط را با جنبه های رفتاری و هنجاری وجدان کار دارد؛ یعنی با افزایش سطح رضایت درون سازمانی، پایبندی عملی به کار و الزام اخلاقی به ماندن و کار کردن در سازمان، افزایش می یابد. این دستاورد پژوهشی بسیار مفید است؛ زیرا این حقیقت مهم را به مسئولان و مدیران سازمان ها گوشزد می کند که رضایت درون سازمانی، تقویت کننده وجدان کار و موجب نهادینه شدن این ویژگی ارزشمند است. با بررسی وجدان کار از دیگر جنبه ها، این پرسش مطرح می شود که با وجود سبک های مدیریت مانند مدیریت شلاقی، دستوری،

۱- «وجدان کاری و عوامل اجتماعی آن»، ص ۱۶۹.

۲- همان، ص ۱۷۰.

آمرانه، مدیریت منابع انسانی، مشارکتی و تفویضی، کدام سبک در تقویت وجدان کاری اثر بیشتری داشته است؟ پژوهش در این زمینه نشان می دهد هر چه سبک مدیریتی، از شیوه دستوری، آمرانه و اقناعی به شیوه تفویضی و مشارکتی تبدیل شود، پایبندی عملی کارکنان به کار افزایش می یابد.(۱)

عامل مهم دیگر در میزان وجدان کاری، عدالت سازمانی است. مطالعه نشان می دهد هر چه احساس وجود و درک عدالت سازمانی در میان کارکنان بیشتر باشد، سطح وجدان کار نیز بیشتر است. هرچه احساس وجود عدالت سازمانی، مثبت تر و سطح آن بالاتر باشد، تمایل به ماندگاری و دل بستگی به سازمان بالاتر است.

این ویژگی از دیگر ویژگی ها مهم تر است؛ زیرا در میان عوامل اصلی در ایجاد وجدان کاری، اهمیت و اولویت نخست را دارد. دیگر اولویت ها نیز عبارت است از:

ـ درک عدالت سازمانی؛

ـ صلاحیت احراز شغل (تناسب میان تخصص و تجربه با مشاغل و مسئولیت ها)؛

ـ رضایت درون سازمانی؛

ـ سبک های مدیریت، سبک مشارکتی و تفویضی؛

ـ پایگاه شغلی ـ سازمانی، وجدان کاری، (وضع استخدام، مرتبه شغلی، تحصیلات تخصصی و درآمد)؛

ـ مشارکت سازمانی که با افزایش آن، وجدان کاری افزایش می یابد.

اگر بپذیریم که در فضای اخلاق کار، کوشش مسئولان باید صرف بالا بردن وجدان کار و تعهد درونی به آن باشد، بایسته است با توجه به متغیرهای اثرگذار و تأثیر اثبات شده آنها در این ویژگی، راه حل هایی پیشنهاد شود که به آنها اشاره می شود.

۱- همان، ص ۱۷۷.

راه حل ها و پیشنهادهایی برای افزایش وجدان کاری

راه حل ها و پیشنهادهایی برای افزایش وجدان کاری

ــ افزایش رضایت کارکنان به ویژه رضایت از امکانات، درآمدها و محیط کاری؛

ــ نهادینه شدن شیوه های مدیریت مشارکتی و تفویضی؛

ــ توزیع مشاغل و پست ها بر اساس توانایی و تمایل کارکنان.(۱)

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی را می توان اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد.(۲)

پژوهش ها نشان داده است کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان، عملکرد و بهره وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت دارند، انگیزه آنها بالاـتر و موافقت و همراهی آنان با دگرگونی های سازمان بیشتر است.(۳)

سالانسیک،(۴) تعهد را حالتی می داند که در آن، «فرد با اَعمال خویش و از طریق این اعمال، اعتقاد می یابد که به فعالیت هایش تداوم بخشد و مشارکت خود را در انجام دادن آنها حفظ کند؛ یعنی تعهد زمانی واقعیت می یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود، احساس مسئولیت و وابستگی کند».(۵)

ص:۵۰

۱- همان، ص ۱۸۶.

۲- حسین مدنی و محمدجواد زاهدی، «تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی»، مجله جامعه شناسی ایران، ش ۱، ص ۳.

۳- همان، ص ۴.

۴- Salancik.

۵- «تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی»، ص ۴.

مورهـد و گریفین، تعهـد سازمـانی را احسـاس هویت و دل بسـتگی فرد به سازمـان تعریف کرده انـد. به عقیـده آنهـا، تعهـد و پایبنـدی، بر رفتارهای مهمی ماننـد انتقالی گرفتن و غیبت نداشـتن اثر می گـذارد و می تواند پیامدهای مثبت و بسـیاری داشـته باشـد. کارکنـان متعهـد و پایبنـد، نظم بیشتری در کـار خود دارنـد، مـدت بیشتری در سازمان می ماننـد و بیشتر و بهتر کار می کنند.

بوکانان، تعهد سازمانی را نوعی «وابستگی تعصب آمیز عاطفی به اهداف و ارزش های سازمان، فارغ از ارزش ابزاری آن» می دانـد. به تعریف رابینز «تعهـد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان را معرف خود می داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد».

پورتر و همکارانش نیز تعهـد سازمانی را «نوعی حمایت از اهـداف سازمان، کوشـش برای تحقق و اهـداف سازمان و تمایل به ادامه عضویت در سازمان می دانند».

دری و آیورسون در مطالعه خود، تعهد سازمانی را درجه وفاداری فرد به سازمان تعریف کرده اند.

بـا توجه به تعریف هـای گوناگون، تعهـد سازمانی، مفهومی توسـعه یافته است که در ادبیات نظری امروز جایگاهی ویژه دارد. درباره تعهد سازمانی دیدگاه های متفاوتی وجود دارد. در یک دیدگاه، تعهد سازمانی را امری نگرشی یا عاطفی می دانند. بر اسـاس ایـن دیـدگاه، تعهـد سازمـانی عبـارت است از «دل بسـتگی و علاـقه قـوی به سازمـان و تعیین هـویت بـا آن» که از نظر مفهومی، سه عامل برای آن می توان در نظر گرفت:

۱. پذیرش و اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان؛

۲. تمایل به کوشش بسیار برای تحقق اهداف سازمان؛

۳. تمایل بسیار به باقی ماندن و عضویت در سازمان.

در دیـدگاهی دیگر، تعهـد سازمـانی امری رفتـاری به شـمار می رود. این نوع تعهـد که «تعهـد حسابگرانه» نامیـده می شود، بر مبنای کارهای نظری بکر و هومنز اسـتوار است. در این دیـدگاه، افراد به دلیل مزایا و منافعی که دارند و سـرمایه گذاری هایی که در سازمان کرده اند، به سازمان دل بسته می شوند و به عضویت خود در سازمان ادامه می دهند.(۱)

نکته قابل توجه این است که بر اساس برخی دیدگاه های نظری از جمله دیدگاه هومنز، تأکید بر اخلاق در روابط اجتماعی رد می شود. وی معتقـد است مبـادله اجتمـاعی بر سود شخصـی و ترکیبی از نیازهای اقتصادی و روانی اسـتوار است. این دیـدگاه نظری با انگیزه اقتصادی که پیش از این به آن اشاره شد، تطابق می یابد.

ایـن نکته راه را برای شـناخت دیـدگاه برابری همـوار می کنـد. بر اسـاس این دیـدگاه، بهره گیری منـاسب از نیروی انسـانی و تشویق به کار بیشتر، باید با علایق و تمایل افراد سازگار باشد. در نظریه برابری به این نکته توجه ویژه شده است.

نظریه برابری را نخستین بـار، آدامز در سـال ۱۹۶۲م. مطرح کرد. این نظریه بر این فرض اسـتوار است که افراد تمایـل دارنـد با آنها به عدالت رفتار شود و برایشان این پرسـش مطرح می شود که آیا با آنها در مقایسه با دیگران، به انصاف رفتار شده اسـت یا نه؟

نظریه برابری در سازمـان هـا به این صورت در نظر گرفته می شود که «فرد تـا زمانی به عضویت و عملکرد خود ادامه می دهد که بین ورودهای خود به سازمان و نتایج آن، در مقایسه با دیگران، احساس تعادل و برابری کند».(۲)

۱- همان، ص ۷.

۲- همان، ص ۱۰.

وجود نابرابری، به تغییر ادراک و رفتار فرد می انجامد و فرد تا رسیدن به تعادل، به تغییر ادراک و رفتار خود ادامه می دهد.(۱) با این حال تعهد، نیرویی پایدار است که در شرایط کارساز نبودن انتظار و برابری، موجب پایداری رفتار می شود؛ یعنی با وجود برآورده نشدن انتظارها یا حتی نابرابری میان افراد، فرد احساس مسئولیت خود را در مورد سازمان از دست نمی دهد. این نکته نشان می دهد دیدگاه نظری جامعی که بتواند از رفتار آدمی تعریفی کامل داشته باشد، هنوز تدوین نشده است. آنتونی گیدنز معتقد است «رفتار انسانی، پیچیده و دارای جنبه های متعدد است و بسیار نامحتمل است که یک دیدگاه نظری بتواند همه جنبه های آن را دربرگیرد».(۲)

این ویژگی، برای اصحاب رسانه بهترین سوژه های هنرآفرینی را فراهم می آورد. یکی از آن سوژه ها آن است که چگونه انسان کار را بی توجه به مادیات و بر اساس فطرت خویش انجام می دهد. بر این اساس، تعهد سازمانی، همان احساسی است که فرد خود را زیر فشار هنجارهای درونی شده ببیند و همچنان به فعالیت خود برای تحقق اهداف سازمان ادامه دهد. این تعهد میزان علاقه، دل بستگی و وفاداری کارکنان را به سازمان و تمایل آنان را به ماندن در سازمان نشان می دهد.

مطالعات نشان می دهد عامل مهم «درک حمایت سازمانی»، با «تعهد سازمانی» هم بستگی بسیاری دارد. در این رابطه، منظور از درک حمایت سازمانی این است که کارکنان، این احساس و اعتقاد را دارند که سازمان برای کار آنها ارزش قائل است و مراقب سلامت آنهاست و به منافع آنها توجه می کند.

۱- همان.

۲- همان، ص ۱۱.

بین «عـدالت سازمـانی» با تعهـد سازمانی نیز رابطه مسـتقیم وجود دارد. منظور از عـدالت سازمانی این است که شاغلان، توزیع امکانات، مقام ها و پاداش ها را تا چه حد درست و عادلانه می دانند و از این نظر، چقدر احساس عدالت و برابری می کنند.

عامـل مهم دیگری که در افزایش تعهـد سازمـانی و گرایش به کـار مؤثر است، مشـارکت سازمـانی است. منظور از مشـارکت سازمانی این است که به اعتقاد کارکنان، «به چه میزان در کارها و تصـمیم گیری سازمانی، از نظر و مشارکت آنها استفاده می شود».

امنیت شـغلی، از دیگر عوامل اثرگذار در بالا رفتن تعهد سازمانی است، چنان که از نظر شاغلان، فراهم بودن ثبات شغلی برای کارکنان و اطمینان آنها به امکان ادامه کار در شرکت یا سازمان، امنیت شغلی به شمار می رود. وجود امکانات و فرصت های ارتقای شغلی به سطوح بالاتر نیز از مواردی است که با عامل تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد.

در حقیقت، بر اسـاس پژوهش هـای صورت گرفته، به ترتیب، متغیرهـای درک حمـایت سازمانی؛ مشارکت سازمانی؛ احساس عـدالت سازمـانی؛ نگرش نسـبت به کـار؛ رضـایت از زنـدگی؛ فرصت ارتقـای شـغلی و احسـاس امنیت شـغلی در ایجـاد تعهد سازمانی اثر داشته اند. «درک حمایت سازمانی» به عنوان مهم ترین عامل، به این معناست که رابطه تعهد کارکنان به سازمان و حمـایت سازمـان از کارکنان را می توان رابطه ای دوجانبه دانست. همچنین می توان به زبان ساده و به دور از روابط خشک و مکانیکی، این احساس را میان فرد و سازمان بر یک مدار عاطفی برقرار کرد و گفت: «من تو را قدرشناسم، تو مرا قدر بدان!»

ص:۵۴

پیشنهاد نخست بسیاری از کارکنان سازمان ها به مسئولان سازمانشان، رعایت عدالت سازمانی است. این مفهوم در نظریه برابری به خوبی تبیین شدنی است؛ زیرا وقتی کارکنان در داده ها و ستانده های خود برابری را احساس کنند، تعهد آنها به سازمان افزایش می یابد.(۱)

درک عدالت سازمانی به عنوان متغیری مهم، به طور صددرصد، تحقق نیافتنی است، ولی در محیط کار، با هدف غنی ساختن روحیه کار و ارتقای آن، به شکل های گوناگون آن را می توان عملی ساخت. افزون بر این، مشارکت سازمانی بر اساس نظریه مازلو قابل تبیین است. در این نظریه، کارکنان به درک شدن از سوی دیگران و شکوفایی استعدادهای خود نیاز دارند. این نیاز از طریق ایجاد حس مشارکت در آنها ارضا می شود و در این صورت، علاقه و دل بستگی آنها به سازمان افزایش می یابد. بر این اساس، رابطه کارکنان با سازمان، اگر با هیجان عاطفی همراه شود و شور و حال بیشتری داشته باشد، به پایداری آن کمک خواهد کرد. بدیهی است هر کدام از این موارد و همراه با هم، دست مایه های کارهای کیفی رسانه ای است.

ایجاد فرصت های ارتقای شغلی در سازمان، از مواردی است که به تعهد کار می انجامد؛ زیرا نیاز به پیشرفت، از جمله نیازهایی است که در سطوح بالای تحصیلی بیشتر احساس می شود. در صورتی که سازمان بخواهد علاقه و دل بستگی کارکنان را به سازمان افزایش دهد، باید شرایط مناسبی از نظر ارضای نیاز به پیشرفت کارکنان تحصیل کرده در داخل سازمان، فراهم کند.(۲)

متغیر نگرش به کار، نوعی بازتاب نظام فرهنگی و اقتصادی جامعه است که در شکل گیری نظام شخصیت افراد تأثیری فراوان دارد. این متغیر، با تعهد

۱- همان، ص ۲۶.

۲- همان، ص ۲۷.

سازمانی رابطه ای مستقیم دارد، چنان که ارزش قائل شدن برای کار، به افزایش تعهد کار سازمانی می انجامد، ولی باید توجه داشت که تغییر نگرش در این باره کار ساده ای نیست.

تغییر نگرش کارکنان و افراد به کار، تا حدود زیادی از کنترل مدیران و مسئولان سازمان ها خارج است و تغییر آن مستلزم تغییر در ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کل جامعه است. در این شرایط، نقش دیگر نهادهای تعلیمی مثل خانواده، آموزش و پرورش و...، ارزش کار و نهادینه شدن آنها را نشان می دهد و منظومه تربیتی خانه و محیط اجتماعی را تکمیل می کند. با این حال، در سطح سازمان، ارزش قائل شدن برای کار، پاداش دادن و تشویق کردن کارکنانی که کار خود را بهتر انجام می دهند و علاقه مندی بیشتری به کار خود دارند، می تواند در تغییر نگرش کارکنان و در نتیجه، افزایش علاقه و دل بستگی آنان به سازمان موثر باشد.

نوع نگرش افراد به کار، از یک سو می تواند از ساختارهای فرهنگی و اجتماعی جامعه تأثیر بپذیرد و از دیگر سو، بخشی از نظام شخصیت به شمار می رود و بر هم کنش این دو سطح کلان و خُرد و تعامل آن با دیگر متغیرها می تواند به سطوح گوناگونی از تعهد سازمانی بینجامد.(۱)

باید به این اصل کلی که بسیاری از پژوهش ها آن را اثبات کرده است، توجه داشت که هرچه رضایت از زندگی خانوادگی بیشتر شود، تعهد عاطفی؛ یعنی وفاداری و ماندگاری در سازمان افزایش می یابد. گفتنی است با توجه به پیچیدگی رفتار انسانی در حوزه اخلاق کار، نتایج به دست آمده از جامعه ای به جامعه دیگر و از سازمانی به سازمان دیگر، متفاوت است.(۲)

ص:۵۶

۱- همان، ص ۲۸.

۲- همان، ص ۲۹.

در ادامه، در زمینه رابطه اخلاق کار و وجدان کار، بررسی نظری صورت خواهد گرفت و موضوع با استفاده از دیدگاه ماکس وبر بیان خواهد شد. این دیدگاه، توفیق جوامع اروپایی را در ارزش به شمار آوردن کار، ریشه یابی و راز و رمز موفقیت آنها را بررسی می کند. بدیهی است شناخت ضعف های جامعه ایرانی، گام نخست برای رفع اصلاحات و اِعمال روش های مناسب خواهد بود.

اخلاق کار و وجدان کار

اخلاق کار و وجدان کار

اخلاق کار، حوزه ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می رود که عقاید، ارزش ها و هنجارهای مربوط به کار را در برمی گیرد. در حقیقت، وجدان کاری، شکل درونی شده این عقاید، ارزش ها و هنجارهاست. ضعف وجدان کار به عنوان مسئله ای اجتماعی، در ایران مطرح است.(۱)

در اخلاق پروتستان، کار و تولید به عنوان ارزش و راهی برای دست یابی به رفاه بیشتر مطرح است. از نظر مذهب کالون «انسان اعم از رستگار یا محکوم به عذاب ابدی، در هر حال، وظیفه دارد به خاطر کبریای الهی کار کند و قلمرو خداوندی را در روی این زمین بیافرینند.» این اعتقاد در کنار عقیده ناآگاهی از رستگاری یا عذاب ابدی، پیروان کالون را سرانجام به این عقیده می رساند که «پیشرفت دنیوی و احتمالاً پیشرفت اقتصادی را چونان دلیلی برای گزینش خود نزد خدا بدانند. فرد به کاری روی می آورد تا از هراسی که بی یقینی اش نسبت به رستگاری اخروی، ناگزیر، وی را در آن فرو خواهد برد، رها شود.» «اخلاق پروتستانی به مؤمن دستور می دهد از خوشی های این جهان بر حذر باشد و ریاضت کشی پیشه کند. آری، کار

۱- رجب زاده، ارزش ها و ضعف وجدان کاری در ایران، ص ۶۴.

عقلانی به منظور کسب سود و پرهیز از به مصرف رساندن سود، رفتاری بسیار عالی است که برای توسعه سرمایه داری ضرورت دارد؛ زیرا چنین رفتاری، با سرمایه گذاری مجدد و دایمی سود مترادف است که به مصرف اختصاص نمی یابد.»(۱)

در غرب، حیات انسانی با کار تبلور می یابد و این امر نشانه اهمیت یافتن کار در این جوامع به عنوان ارزش ذاتی است.

اخلاق کار و ضعف وجدان کار در ایران

اخلاق کار و ضعف وجدان کار در ایران

با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ آرمانی دینی در ارج نهادن به کار و سنت ائمه علیهم السلام و وجود ارزش های مثبت به کار، در سازمان سنتی کار از جمله در روستا و کشاورزی، ارزش هایی بر ساختار کلی جامعه غلبه دارد که اخلاق کار و سپس وجدان کاری را تضعیف می کند.(۲)

در گذشته، در جامعه ایران، کار به خودی خود ارزش داشت و راهی برای جلوه و بروز جوهره فرد به شمار می آمد. علما و اهل دانش، فرهنگ و هنر، تمام توان وجودی خود را در کار خویش نهاده و از صرف نیرو و وقت برای انجام دادن کاری در حد کمال دریغ نکرده اند. در سازمان های کار گذشته، وجدان کاری بالاتری وجود داشت.(۳)

باید توجه کرد که در یک روند تاریخی، غلبه ارزش «وابستگی و وفاداری شخصی» بر «لیاقت و کاردانی»، جوهره نظام سیاسی موروثی را در ایران تشکیل داده است و این نکته با ارزش های اکتسابی که تقویت کننده کار به عنوان ارزشی ذاتی است، تعارض دارد؛ زیرا ارزش های غالب به طور عمده، انتسابی اند و مجموعه این عوامل، اخلاق کار را تضعیف کرده است. به این ترتیب، رواج ارزش هایی چون اشرافی گری و ارزش های وابسته به آن مانند

۱- همان، ص ۶۷.

۲- همان، ص ۶۸.

۳- همان.

تجمل گرایی و رفاه طلبی، مصرف گرایی و تنوع گرایی در مصرف، به تضعیف ارزش ذاتی کار انجامیده است.(۱)

نکته دیگری که باید به آن توجه داشت این است که امروزه در جامعه ایران، «پول» به عنوان ارزش اساسی پذیرفته شده است، چنان که در نظرخواهی سال ۱۳۷۴، ۳/۷۷ درصد جمعیت، پول گرایی در جامعه را تأیید کردند.

برای درک بهتر موضوع، دیدگاه جرج زیمل را مرور می کنیم. وی یک صد سال پیش در توصیف پول و جایگاه آن در نظام سرمایه داری وقت گفته است:

پولی که معادل تمامی چیزهای متفاوت به شیوه ای یکسان است، به کننده ترسناکی مبدل می شود؛ زیرا پول، تمام تفاوت های کیفی را به پرسش «چقدر؟» می سنجد و با بی رنگی و بی اعتنایی خاص خود، به سنجه تمام ارزش ها مبدل می شود و به شکل جبران ناپذیری اشیا را تهی می کند.

در حقیقت، مشکل امروزی اقتصاد ایران و اخلاق کار این است که پول، «کار تبلور یافته» شناخته می شود و به صورت کالا و غنیمتی است که دست یابی به آن، ملزم به انجام دادن کار نیست، بلکه ارزش های منفی دیگری چون زرنگی، اطلاع از اوضاع و مهم تر از همه «شانس و اقبال»، بیشتر از مقوله بسیار مهم کار کردن در آن سهم دارد.

اگر مجموعه عوامل را به «درآمد نفت» که عمده آن را سود تشکیل می دهد و دولت آن را مصرف می کند، بیفزاییم، به این نتیجه می رسیم که امروزه پول، به عنوان ارزش و تا حدی مستقل از کار، وابسته به شرایط و شانس، برای تضعیف خودِ کار، به عنوان ارزشی ذاتی و متعالی عمل می کند.(۲)

به طور طبیعی، هرگونه کوشش برای تبدیل کار به ارزشی اخلاقی، پیش شرط هایی دارد که باید به تدریج، زمینه نامساعد را از بین برد و با گذار

۱- همان، ص ۷۰.

۲- همان، ص ۷۱.

از این مراحل، به کار ارزشمند و مضاعف اندیشید. بر اساس آنچه گفته شد، نتیجه می گیریم که ارزیابی مقوله کار و ضعف وجدان کاری، به مطالعه در بستری تاریخی نیازمند است و برای حل مسائلی که معلول دهه های متمادی است، به سالیان متمادی نیاز است. بنابراین، اهمیت نقش نهادهای تعلیمی مثل خانواده و مدرسه و از دست ندادن فرصت برای آموزش کار به عنوان یک ارزش، بر هیچ خردمندی پوشیده نیست. این امر به این معناست که کوشیدن برای ترویج فرهنگ کار نیز به حرکتی ملی نیاز دارد و در سطح سازمان ها، نهادها، بنگاه ها و همه واحدهای کاری، به شکل ترمیمی و بازسازی باید به آن اهتمام ویژه داشت. کافی است در مصداق یابی بخش ترمیمی، به بررسی این موضوع بپردازیم که چگونه با مداخله در روند اثرگذاری متغیرها، نگرش مثبت به سازمان را می توان فراهم آورد.

نگرش به عملکرد سازمانی (مثال موردی)

نگرش به عملکرد سازمانی (مثال موردی)

بر اساس پژوهش های صورت گرفته، «تمایل به [انجام دادن] کار دیگری در سازمان» و «نگرش به عملکرد سازمان» با متغیر وابسته؛ یعنی رضایتمندی شغلی رابطه نزدیکی دارد. به دیگر سخن، کسانی که میان وظیفه واگذار شده به آنها و لیاقت و شایستگی خود ارتباطی دیده اند، از کاری که (فعلاً) در سازمان انجام می دهند، راضی هستند و در مقابل، رضایتمندی آنهایی که از موقعیت فعلی خود راضی نبودند، کمتر است. ازاین رو، گروه دوم به تعویض کار و وظیفه خود در سازمان تمایل دارد. به بیان دیگر، هر چه شخص از شغل و وظیفه خود راضی تر باشد، به تعویض کار خود تمایلی ندارد که عکس آن نیز وجود دارد. بنابراین، مدیران کارآمد باید توجه داشته باشند که افراد را در جایگاه شغلی قرار دهند که توانایی لازم را برای ایفای آن شغل داشته باشند.

ص:۶۰

اگر در یک سریال نمایشی، شخصیت های شاغل در یک مجموعه کاری، راحت و روان و مناسب با توان مندی های خود، کار ارباب رجوع را سامان دهند، تأثیر مثبت بسیاری را در مخاطب خواهد گذاشت. همچنین در قالب نمایش های رادیویی و داستان های انیمیشن می توان این صفت ارزشمند را به مخاطبان معرفی کرد و موقعیتی فراهم آورد که آنها با شخصیت موردنظر احساس هم ذات پنداری کنند.

رابطه ای متقابل میان رضایتمندی شغلی و تمایل به کار دیگر در سازمان وجود دارد. فرضیه تأثیر یا رابطه میان «نگرش نسبت به روند عملکرد سازمان» و «رضایتمندی شغلی»، از فرضیه های تأیید شده است. به عبارت دیگر، هر چه شخص نگرش مثبت تری به عملکرد سازمان داشته باشد، رضایتمندی شغلی او بیشتر خواهد بود.

در جامعه شناسی، فرض بر این است که هر چه شخص با تصور مثبت تری به سازمان خود بنگرد، راحت تر و مفید تر می تواند در سازمان به فعالیت بپردازد. خلاف این فرض نیز وجود دارد. هر چه شخص با روحیه ای خصمانه و منفی با شرایط سازمان برخورد کند، همواره در حال جنگ درونی با خود و جنگ بیرونی با اعضای سازمان است. این واکنش، هم از رضایتمندی و هم از میزان مفید بودن او در سازمان می کاهد.

بر اساس آنچه گفته شد، باید به مقوله کار به عنوان یک ارزش، از سال های شروع جامعه پذیری و اجتماعی شدن فرزندان در نهادی مهم مانند خانواده و مدرسه، توجه کرد. ازاین رو، ضروری است با نیم نگاهی به دو نهاد مهم خانواده و مدرسه، نقش آنها را بررسی کنیم. در ادامه بحث، مقوله کار از دیدگاه خانواده و تعلیم و تربیت را در کشوری پیشرو مانند ژاپن بررسی خواهیم کرد.

خانواده و نظام تعلیم و تربیت

خانواده و نظام تعلیم و تربیت

رمز توسعه هر کشور، وجود شخصیت هایی آرام و سازگار با قوانین و مقررات و ستیزه جویی نکردن در رفتار و منش فردی، تعهد و التزام به کار، ملی کردن هدف ها و همگونی ملت است. کار در فرهنگ اسلامی عبادت و این عبادت، امری درخور یاددهی و یادگیری است. بنابراین، وجدان کار امری آموختنی است. دو نهاد مهم تعلیم و تربیت و خانواده که بیشترین نقش را در نوع رفتار افراد دارند، در این آموزش نقش ویژه ای دارند. تنها با قوانین اداری نمی توان وجدان کاری ایجاد کرد، بلکه به مبانی تربیت و پرورش وجدان کار نیز باید توجه داشت. بی تردید، ضعف وجدان کار که به عنوان مسئله ای اجتماعی در ایران مطرح است، از ضعف تربیتی نهاد خانواده و نظام تربیتی سرچشمه می گیرد.(۱)

در نظام تربیتی ژاپن، تعلیم و تربیت را «عامل اساسی در ایجاد سازگاری انسان با محیط تلقی می کنند. عنصر پشتکار در جوانان ژاپنی، موجبات فضیلت عقلانی و نیز موفقیت انسانی آنها را فراهم می آورد».(۲)

سراسر فرآیند تربیتی این کشور، سرشار از تأکید بر پشتکار است و از همان دوران کودکی این ویژگی در آنان تقویت می شود. بر کوشیدن، رها نکردن و تسلیم نشدن، به طور دایم در کلاس های درس تأکید می شود. با توجه به روابط خانه و خانواده در ژاپن نیز درمی یابیم که ارتباط عمیقی میان نگرش های خانه و خانواده و پشتکار در وظیفه وجود دارد. ژاپنی ها فقط زمانی از انجام کاری راضی می شوند که برای آن کار، انرژی فراوانی را صرف کرده باشند.

۱- مهدی سجادی، تعلیم و تربیت، خانواده و وجدان کار، ص ۲۹۰.

۲- همان.

در ژاپن، تشویق کودک به کوشش و تحمل تا حد امکان، یکی از پنج هدف اصلی مربوط به پرورش ذهنی اوست. ژاپنی ها رسیدن به خوشبختی را در سایه کوشیدن، پشتکار و وجدان کار می دانند. روح و استمرار در کار، برای آنان ارزش به شمار می رود و مهم ترین دغدغه یک فرد، داشتن پشتکار است.

وجود قدرت بالای همکاری در میان کارگران ژاپنی موجب می شود، آنها به شدت به پایان کار بیندیشند و به انجام دادن کار خود تمایل بسیار داشته باشند.(۱)

در این کشور، ضرورت کار با هم و زندگی همکارانه، کلماتی است که در سن خیلی کم و حتی پیش از دبستان به فرد آموخته می شود. کودکان ژاپنی از راه تعلیم و تربیت، ارزش کار گروهی و همکاری را می آموزند و یاد می گیرند چگونه با هم کار کنند. مهندسان ژاپنی نیز به دقت با هم کار می کنند و هیچ گاه اندیشه ناتوانی در انجام دادن برنامه ها در آنها نفوذ نمی یابد.

عنصر وجدان کار و پشتکار در رفتار کودکان و جوانان ژاپنی که از راه تعلیم و تربیت و خانواده نهادینه و درونی می شود، راز موفقیت اقتصادی در ژاپن است، به گونه ای که پشتکار برای ژاپنی ها از آنجا که با زندگی روزمره شان آمیخته شده، لذت بخش است. در ژاپن، آموزش پشتکار و وجدان کار، از مقاطع پیش دبستانی و دبستانی با دادن مسئولیت و سپردن کارهای جمعی و مشارکتی به کودکان شروع می شود.

آموزش پشتکار و وجدان کار در خانه به کمک والدین

آموزش پشتکار و وجدان کار در خانه به کمک والدین

شاخص های اصلی آموزش پشتکار در خانه عبارتند از:

۱. پاداش دادن به کودکان برای کارهایی که نه از روی وظیفه، بلکه از روی احساس تعهد و اختیار انجام داده اند.

۱- همان، ص ۲۹۵.

۲. تلقی کردن کار به عنوان یک ارزش درونی.

۳. ایجاد احساس هایی چون تعلق به گروه (یدالله مع الجماعه)، تعلق به اهداف کار، تعلق به سرنوشت کار.

۴. در نظر گرفتن پاداش های جمعی در محیط کار برای افراد سخت کوش.

۵. مطرح کردن کار و فعالیت به عنوان فضیلتی اخلاقی و عقلانی و نه فقط به عنوان راهی برای گذران زندگی.(۱)

دلایل معجزه اقتصادی ژاپن

دلایل معجزه اقتصادی ژاپن

راز پیروزی ژاپن، کوشش و پایداری ملت با تکیه بر هوش و استعداد انسان ها و استفاده از یک ساختار سازمانی بی نقص، همراه با به کارگیری روش مدیریت درست بر مبنای روابط انسانی است.

سخت کوشی و وفاداری افراد به واحدهایی که در آن کار می کنند، احساس تعهد در برابر رشد اقتصادی و پیشی گرفتن از غرب و فداکاری و آمادگی برای اصلاح نارسایی ها و اشتباه ها از ویژگی های ملت ژاپن است.(۲)

زندگی ژاپنی ها بر محور کار و فعالیت شکل گرفته است. آنها با وجود برخورداری از روحیه انضباط و پشتکار، به صرفه جویی و زندگی ساده گرایش دارند. دو سوم کارگران ژاپنی، زندگی شغلی خویش را همانند زندگی شخصی خویش دانسته اند. آنها گرایش دارند خود را با کارشان معرفی کنند. از نظر ژاپنی ها مدیر نباید حتماً متخصص باشد؛ زیرا در هر مورد، افرادی هستند که کار را بهتر از مدیران انجام می دهند، ولی مدیر موفق باید توانایی کار کردن با افراد متخصص را داشته باشد. در ژاپن، یکی از عوامل توفیق در کار را آموزه های کنفوسیوس مبنی بر تقدس کار دانسته اند.

۱- همان، ص ۳۰۴.

۲- امیرعلی رحیم زاده، ژاپن؛ رقیب دیروز، مدعی امروز، ص ۳۰۸.

جوانان ژاپن با ورود به ساختار شرکت های ژاپنی، تغییر روش می دهند و چون یکی از اصول شرکت های ژاپنی، استخدام همیشگی جوانان است، آنها انگیزه مضاعف می یابند. بدیهی است این اصل، شرکت را به صورت داوطلبانه در برابر کار کارکنان متعهد می کند.(۱)

سخن پایانی

سخن پایانی

اندیشمندان اجتماعی و پژوهشگران امریکایی، در مقاله ای با عنوان «ملتی در خطر»، مشکلات آموزش و پرورش را مهم ترین عامل ناکامی ها دانسته اند. تأییدکننده این عقیده، سخن اندیشمند معروف فرانسوی، ژان مونه است، آنجا که می گوید: «در مسابقه اقتصادی جهان آینده، بُرد از آن ملتی خواهد بود که کامل ترین مجموعه تعلیم و تربیت را دارا شود».(۲)

برای اینکه اهل رسانه، به باور قلبی و در پی آن، رفتارآفرینی برسند، لازم است بار دیگر کارکردهای آموزش و پرورش را در دنیای امروز مرور کنند؛ زیرا:

ـ امروزه کار آموزش و پرورش، فقط تربیت شهروندان مطیع نیست؛

ـ فقط آشنایی با میراث فرهنگی نیست؛

ـ فقط القای الفبای اجتماعی زیستن نیست؛

ـ فقط آماده کردن فرد برای پذیرش مسئولیت اجتماعی نیست، بلکه در کنار همه موارد یاد شده، کارکرد جدیدی وجود دارد و آن سرمایه گذاری برای تربیت نیروی انسانی است. فراگردی که از آن مورد انتظار است؛ همان ارزش افزوده تربیتی؛ یعنی: ۴ = ۲ + ۲ که به آن، سرمایه ذخیره یا بازده یا در مفهومی جدید، ضریب بهره وری می گویند. دنیایی که آموزش و پرورش امروز با آن روبه روست، دنیای تحول ها و

ص:۶۵

۱- همان، ص ۳۱۴.

۲- ثریا دارابی، «اقتصاد آموزش و پرورش»، هفته نامه قلم معلم، ۹/۳/۸۹.

عبور از عرصه صنعت و ورود به دنیای الکترونیک و در پی آن دنیای مجازی است. این ویژگی ها، نشانه های برجسته ای برای تغییر در ساحت عالَم است و گویی آنچه تغییر نمی کند، همین کلمه تغییر است. این تأکیدها نشانه عمق و اهمیت کلام فیلسوف بزرگ، کانت است که می گوید: «در بین صناعات بشر، دو صنعت از همه مهم تر است؛ یکی حکومت و یکی تعلیم و تربیت».

بر این اساس، در آیینه تعلیم و تربیت پیشرو، زیرساخت توسعه و گردش نظام اقتصادی مولّد که در بنیان آن، کار به عنوان موتور محرک ایفای نقش می کند، دیده می شود. کشوری مانند آلمان که با پیمودن مراحل بازسازی پس از جنگ، مدلی افسانه ای را رقم زد، پشتوانه ای جز کار مردم خود نداشت؛ مردمی که کوشیدند و فقط به کار فکر کردند و این درس را به ما آموختند:

در کار بکوش و خسته از کار مشو

در پنجه اوهام گرفتار م_شو

قاسم رسا

با توجه به آنچه گفته شد، به تعلیم و تربیت به عنوان مهم ترین بخش زیربنایی در ایجاد روحیه کار و همت، باید اساسی ترین نقش را واگذار کرد. ایجاد روحیه شجاعت و خطرپذیری و نهراسیدن از مشکلات، با به کارگیری روش های تربیتی مناسب امکان پذیر است. بی شک، غفلت از این مهم، سرزنش بجای آیندگان را متوجه مدیران جامعه خواهد کرد. بزرگی گفته است: «دست زدن به یک کار، بهتر و سودمندتر از هزار کلمه «کاش» و «شاید» است.» در قابوس نامه نیز آمده است: «کاهلی، شاگرد بدبختی است».(۱)

۱- عنصرالمعالی، قابوسنامه.

فصل چهارم: راهکارهای رسانه ای

اشاره

فصل چهارم: راهکارهای رسانه ا

زیر فصل ها

مقدمه

جدول بر هم کنش مفاهیم

جدول بر هم کنش مفاهیم

برخی نگرش های رسانه ای

راهکارهای رسانه ای مقدماتیص:

ص:۶۷

مقدمه

مقدمه

رسانه ملی با انتظارات اجتماعی و فرهنگی گسترده ای روبه روست. ازاین رو، باید با طراحی برنامه های لازم به این انتظارات پاسخ دهد. همچنین در پاسخ گویی به نیازهای اجتماعی، بر اساس طیفی از سلیقه ها و میل اجتماعی ایفای نقش کند.

نام گذاری های سالانه و پیوند آن با دیگر مفاهیم مهم، نکته ای است که این مسئولیت را گسترده تر می سازد. نام گذاری سال ۱۳۸۹ به سال همت مضاعف، کار مضاعف، در پیوند با مفاهیم مهم مانند امیدآفرینی، توجه به نهاد خانواده، اخلاق، آگاهی بخشی و رفتارسازی اجتماعی، فرصتی مناسب برای حرکتی رو به جلو فراهم ساخته است تا این مفاهیم، در کنار هم و همراه با شعار محوری سال، غنی تر و کارآمدتر شوند و انگیزه لازم را در مخاطبان فراهم آورند. کافی است به تقاطع این مفاهیم و برخی مفاهیم مهم در نام های سال، در ستون های عمودی و افقی جدولی توجه و به برآیند لازم از تأثیر مفاهیم، توجه کنیم.

جدول بر هم کنش مفاهیم

جدول بر هم کنش مفاهیم

بدیهی است پس از مطالعه بر هم کنش مفاهیم ذهنی موردنظر، مهم ترین مسئله، جاندار کردن و فعلیت بخشی آنها از طریق احصای مصداق ها و موارد عینی و کار نمایشی و رسانه ای به معنای عام بر روی آنهاست. برای نمونه،

ص:۶۹

اگر در جـدول در تـأثیر و تـأثر رفتارسـازی بـا امیـدآفرینی، آورده شـده اسـت: «رفتـار سازنـده و مـؤثر بـه ایجـاد امیـدواری و امیـدآفرینی در محیـط اجتمـاعی کمک می کنـد»، ناخودآگاه رعایت مقررات راننـدگی و در پی آن کاهش حوادث و تلفات جاده ای و بازتاب مطلوب آن، زمینه های امیدآفرینی و امیدواری را در اذهان عمومی ایجاد می کند.

گفتنی است جـدولی که در ادامه می آیـد، تنهـا مـدلی برای کار ذهنی و فکری بیشتر است و به این معنا نیست که گزاره های آورده شـده، کامـل است؛ زیرا به تعـداد افراد شـرکت کننـده در تعامـل فکری، می تـوان گزاره داشت، ولی مهم این است که بهترین گزاره ها را در ترکیب گزاره های داده شده، انتخاب کرد.

با توجه به گزاره هایی که به عنوان نمونه به دست آمـده است، می توان این فرآینـد را در قالب تکنیک بارش ذهنی، از موارد بیشتری غنی و پربار ساخت. در این فصل، به بررسـی برخی حساسیت های رسانه ای در تـدوین راهکارهای عینی و انضـمامی می پردازیم.

جدول بر هم کنش مفاهیم

جدول بر هم کنش مفاهیم

همت مضاعف کار مضاعف

امیدآفرینی

رفتارسازی

نهاد خانواده

اخلاق

آگاهی بخشی

اصلاح الگوی مصرف

رسانه

کار مضاعف همت مضاعف

کار و همت مضاعف، آفریننده امید است و امید، احساس رضایت به زندگی و محیط اجتماعی را به وجود می آورد.

رفتارسازی مناسب، زمانی اتفاق می افتد که کار، ارزش به شمار رود. کارآفرینی، در سایه همت برتر و با پشتوانه خلاقیت بروز می یابد. کار، ظرفیت درونی انسان را به فعلیت در می آورد.

نهاد خانواده در نهادینه ساختن کار، به عنوان ارزشی سرنوشت ساز، بیشترین نقش را دارد.

کار و همت مضاعف، از شاخصه های اخلاق کار، به عنوان بخشی از فرهنگ جامعه است.

کار و همت مضاعف، به آگاهی بخشی از پیامدهای مثبت آن است. کار را باید به فرد آگاه سپرد.

اصلاح الگوی مصرف، با ترک عادت های گذشته و در سایه همت جدی امکان پذیر است. هرچه خلاف آمد عادت بود قافله سالار سعادت بود.

به کارگیری سوژه های کار و همت مضاعف به عنوان درون مایه اصلی و بستر مناسب در کارهای رسانه ای.

امیدآفرینی

تحقق همت و کار مضاعف، با پشتوانه امید و نگرش مثبت به آینده عملی می شود.

امید به آینده و خوش بینی به فردا، به سلامت رفتار و کردار افراد می انجامد. «امیدآور، امید آور که من از یأس بیزارم».

امیدآفرینی، شور و نشاط را در خانواده ایجاد می کند و در سایه امید به زندگی معنا می بخشد.

رسانه محبوب، رسانه امیدآفرین است و رسانه امیدآفرین، بیشترین تأثیر را در مخاطب خواهد داشت.

رفتارسازی

کار و همت مضاعف، رفتارهای سازنده را در پی دارد.

رفتار سازنده و مؤثر، به ایجاد امیدواری و امیدآفرینی در محیط اجتماعی کمک می کند.

اساس رفتارسازی، مشاهده مستقیم و تجربه های عملی است که در نهاد خانواده، بیشترین مشاهده و ارتباط مستقیم برای تجربه های عملی و در نهایت، رفتارسازی فراهم است.

نهاد خانواده

ایجاد کار و همت مضاعف، به ارزش هایی بستگی دارد که به کمک نهاد خانواده در فرزندان نهادینه می شود.

روش تربیتی خانواده در ایجاد شوق و شور زندگی و دوری از ناامیدی، زیربنای امیدآفرینی است.

خانواده، مهم ترین نهاد رفتارساز برای فرزندان و نسل جدید است.

در خانواده، اختلاق متناسب با کار و کوشش را به فرزندان می آموزیم. زیباترین نگار جهان چیست؟

زن در کنار شوهر و فرزند

اخلاق، زیربنای شکل گیری کار و همت مضاعف و بخشی از فرهنگ و وجدان کار است.

جریان یافتن شور و شوق مبتنی بر اخلاق یا شور الهی در زندگی، مایه اصلی امیدآفرینی است.

درون مایه اخلاق، رفتار شایسته را تأیید و هرگونه رفتار بد را نفی می کند.

آگاهی بخشی

هرگونه آگاهی بخشی باید به امیدآفرینی و دوری از ناامیدی بینجامد.

اساس و پایه رفتارسازی، آگاهی بخشی است.

بخش عمده آگاهی بخشی، در محیط خانواده است و رسانه نقش مکمل دارد.

آگاهی بخشی باید بر اخلاق و اصول اخلاقی مبتنی باشد.

از محمل های اصلی، آگاهی بخشی رسانه ای است.

اصلاح الگوی مصرف

اصلاح الگوی مصرف، از میزان هدر رفتن منابع در محیط خانواده می کاهد و تأثیرات مثبت اقتصادی آن خانواده را در مسیر زندگی کیفی قرار می دهد.

رسانه، مهم ترین ابزار برای گسترش شیوه های الگوی مصرف است.

رسانه

ارائه الگوها و مدل های همت مضاعف و کار مضاعف و ایجاد جذابیت لازم، کار اصلی رسانه است.

فعلیت بخشی به مضامین ذهنی و امیدآفرینی در قالب ژانرهای رسانه ای

حضور رسانه به عنوان عضوی از نهاد اولیه و تربیتی مهم خانواده و هماهنگ کردن خود با ارزش های تربیتی در خانواده

برخی نگرش های رسانه ای

برخی نگرش های رسانه ای

ـ نکته مهم و قابل توجه در ارائه رسانه ای مفاهیم مرتبط با مفهوم «کار» و «همت»، معرفی عوامل اثرگذار و اثبات شده علمی با روایت رسانه ای شایسته و اثرگذار است.

ـ برای نمونه، اگر «کار و تلاش، بیشترین هم بستگی را با متغیر درک حمایت سازمانی فرد شاغل دارد»، باید به تصویر کشیدن مستندها، نوشتن فیلم نامه ها، طراحی میزگردها یا تنظیم گزارش های خبری و تحلیلی، با درون مایه اصلی با این مفهوم اثبات شده و اثرگذار همراه باشد.

ـ برای درونی کردن ارزش های مهم مرتبط با ویژگی های شخصیتی افراد مانند گرایش به «کار بیشتر»، «وفاداری به سازمان» و «همت و پشتکار قوی» یا ایجاد نگرش مثبت، پایدار و رفتارآفرین در افراد، باید از سال های شکل گیری شخصیت؛ یعنی دوران کودکی به موضوع توجه شود. ازاین رو، جمعیت هدف برای معرفی کردن این مفاهیم، از مهم ترین ارزش های اخلاقی در حوزه کار، کودک، نوجوان و جوان به شمار می رود. بنابراین، باید به برنامه های مرتبط با این سه گروه بیشترتوجه کرد.

ـ گام اول برای بررسی اخلاق کار و به تصویر کشیدن این مهم، شناخت عوامل مخرب کار و ریشه های کم کاری مانند تنبلی و کاهلی و عوامل تقویت کننده آن مانند سحرخیزی و انگیزش به کار است.

ـ باور غالب شکل گرفته در جامعه، میزان کار مفید روزانه کمتر از ۳۰ دقیقه است. از کارهای اساسی، شکستن این باور و ایجاد روحیه تغییر در این باره است. توجه به نمونه هایی از کشورهای پیشرو مانند ژاپن در این زمینه

راه گشاست. «در این کشور، میانگین کار مفید در هر ۸ ساعت، ۵ و ۲۰ دقیقه اعلام شده است».(۱)

ـ نگریستن به موضوع کار و همت مضاعف، به عنوان موضوعی زیربنایی و بلندمدت مورد توجه رسانه ملی است. همچنین پرهیز از پرداختن روزمره، سطحی و گذرا به کار، با هدف اثرگذاری کیفی در درازمدت، اصلی مهم به شمار می رود.

ـ هدف رسانه ملی، اهتمام به ایجاد فضای کار و دور کردن فضای جاری از مباحث سیاسی صِرف و دوری گزیدن از فضای سال گذشته (۱۳۸۸) است.

ـ پیوند زدن موضوع کار و همت مضاعف با مفاهیم اخلاق، امید، خانواده، رفتارسازی اجتماعی و خوش بینی به آینده و از همه مهم تر پیوند با موضوع اصلاح الگوی مصرف و توجه به هم کنش موارد یاد شده با یکدیگر که در جدول بیان شد.

ـ طراحی نمادها و الگوهای همت آفرین، کارساز و در حال اجرا که جنبه های موضوع کار و همت مضاعف را تازه و زنده نگاه دارد.

ـ بهترین عمل، کارآفرینی با توجه به پیشنهادها و افکار مردم است که «هیچ بهشتی بهتر از این نیست که کار تولید کنیم.»(۲) بنابراین، تقویت روحیه کارآفرینی و معرفی کارآفرینان برجسته و توسعه ذهنی و عملی این موضوع، اهتمام اصلی رسانه ملی است.

ـ زدودن و پاک کردن برنامه های صداوسیما به ویژه مسابقه های سرگرمی، از انگیزه های مادی با نگرش شانس و اقبال به جای کار و

۱- حمید حسین زاده، «زنجیره نام گذاری ها»، روزنامه رسالت، ۲۱/۱/۸۹، ش ۷۰۲۲.

۲- اخلاق کار، ص ۳.

تلاش؛ زیرا دل بستن افراد به این موضوع، روحیه تلاش و سخت کوشی را کاهش می دهد.

ـ هدایت مردمی و همکاری با سازمان ها برای سامان دادن کوشش جمعی با هدف راه اندازی نهضت کارآفرینی در سطح جامعه.

راهکارهای رسانه ای مقدماتی

اشاره

راهکارهای رسانه ای مقدماتی

۱. برگزاری جشنواره تولیدات پویانمایی با موضوع کار و همت و مانند آن، به همت اداره کل پویانمایی.

۲. برگزاری جشنواره تولیدات حوزه کودک و نوجوان با موضوع کار و همت و مانند آن با همت شبکه کودک.

۳. برگزاری «جشنواره آرزوهای بلند و همت های بلند» برای کودکان و نوجوانان.

۴. برگزاری مسابقه بهترین فیلم نامه برای تولید سریال های فاخر با محوریت کار، همت، تلاش و موضوع های مرتبط با آن.

۵. برگزاری مسابقه های مشاعره با موضوع کار و همت (شبکه کودک و نوجوان).

۶. فعال کردن نهادها و سازمان هایی که به گونه ای با درونی کردن ارزش های کار و همت، در فرآیند جامعه پذیری مسئولیت مستقیم دارند. (وزارت آموزش و پرورش)

۷. تشویق و حمایت از برگزیدگان حوزه کار و کوشش در سطح سازمانی، استانی و ملی.

۸. نگرش به کار و پرداختن به این موضوع که افراد بر مبنای نظام ارزشی خود، مقوله کار را چگونه ارزیابی می کنند و آن را در کجای سلسله مراتب اولویت های مورد علاقه خود قرار می دهند. (برنامه های گفت وگو محور شبکه ۴).

ص:۷۵

۹. تولید برنامه در نفی مضامین ضد کار در محیط خانوادگی مانند: «اگر درس نخوانی، باید کارکنی!»

۱۰. برنامه سازی و تهیه گزارش درباره مفاهیم، واژه های کلیدی و شاخصه های اصلی کار و زیرمجموعه های آن مانند:

الف) انگیزش به کار

الف) انگیزش به کار

ـ روحیه فعالیت و گرایش مثبت به کار؛

ـ تولید و آفرینندگی؛

ـ سخت کوشی در کار؛

ـ سبقت جویی؛

ـ ریسک پذیری؛

ـ رقابت؛

ب) وجدان کار

ب) وجدان کار

ـ وظیفه شناسی؛

ـ وقت شناسی؛

ـ جدیت؛

ـ خودکار بودن؛

ـ دل بستگی به سازمان؛

ـ ماندگاری در سازمان؛

ج) اخلاق کار

ج) اخلاق کار

۱۱. برنامه سازی در زمینه سحرخیزی و پیامد آن در کیفیت کار.

صبح خیزی و سلامت طلبی چون حافظ

هــر چه کردم همه از دولت قرآن کردم

ص:۷۶

۱۲. بررسی پیامدهای ترک عادت در دست یابی به موفقیت ها.

هر چه خلاف آمد عادت بود

ق_اف_ل_ه سالار سعادت بود

توجه به این اصل مهم که پایان عادت های منفی، آغاز توفیق هاست.

۱۳. بررسی تأثیر مستقیم امید در بالا بردن کیفیت کار.

ای کوکب امید! کجایی که کارها

بی پرتو امید به پایان نمی رسد

۱۴. بررسی شاخص های رضایت شغلی و راه های ایجاد این احساس در بیشتر برنامه های مستند.

۱۵. نشان دادن فرازها و مراحل زندگی افراد موفق و الگوهایی در حوزه های گوناگون در برنامه های پنج یا ده دقیقه ای یا بیشتر با توجه به موضوع و شخصیت افراد.

۱۶. به تصویر کشیدن جلوه های برجسته از کار و همت بزرگان (گذشتگان و معاصران)، برای نمونه انضباط کاری شهید مطهری و شخصیت هایی مانند وی.

۱۷. تولید برنامه در واردات بی رویه که زمینه اشتغال را از بین می برد و امری ضد اشتغال به شمار می رود. برای کنترل این معضل باید توجه سازمان های مسئول را از طریق رسانه برانگیخت.

۱۸. توجه به روش های دفع قاچاق کالا که به عنوان پدیده ای مخرب، انگیزه کار را از بین برده است.

۱۹. توجه به رابطه الگوی اصلاح مصرف با کاهش ضایعات در کالاهای مهمی مانند نان و بخش انرژی (بنزین، گازوئیل و برق).

۲۰. به تصویر کشیدن پیشرفت ها و روند عملیات های بزرگ صنعتی مانند طرح های ملی مانند فازهای عسلویه، آزادراه تهران _ شمال، تونل توحید و

طرح های استانی به فراخور هر منطقه و دیگر موارد، همراه با تشویق و نقد، به عنوان وظیفه و اهتمام اصلی رسانه.

۲۱. کمک کردن به پیوند بخش صنعت با کشاورزی، با هدف بالا بردن تولید بر اساس نسبت هکتار به محصول؛ زیرا افزایش بهره وری در تولید محصولات به صنعتی شدن کشاورزی و یک پارچه سازی اراضی وابسته است.

۲۲. نقش یک پارچه سازی اراضی کشاورزی در بالا بردن میزان محصولات کشاورزی و ترویج فرهنگ تعاون.

۲۳. توجه رسانه به مفهوم بهره وری و معرفی مصداق ها و روش های اجرایی آن با استفاده از کارشناسان سازمان بهره وری ملی، همراه با ارائه نمودهای عینی و اثر گذار.

۲۴. تقویت و بالا بردن انگیزه و انگیزش و اعتماد به نفس ملی.

۲۵. معرفی برنامه ریزی های ملی و مشارکت نهادها و سازمان ها در زمینه کار و همت مضاعف، مانند مؤسسه کار و تأمین اجتماعی (وابسته به وزارت کار).

۲۶. کمک به اجرای مطلوب برنامه ریزی های دولت برای رونق بازار و تسهیل در فضای کسب و کار.

۲۷. ایجاد فضای امید به آینده و کاهش ناامیدی به عنوان لازمه کار، همت و شادابی.

بازبینی در نظام تنبیه و تشویق بر اساس «معادله کار بیشتر، بازده بیشتر» و تشویق بیشتر.

۲۹. ایجاد زمینه، سامان دهی و تسهیل، برای افراد خواهان کار مضاعف و همت مضاعف.

ص:۷۸

۳۰. توجه دادن آحاد جامعه به ارزش های هشت سال دفاع مقدس به عنوان نماد وحدت ملی، رضایت عمومی و همت مضاعف.

۳۱. طراحی برنامه های مستند در زمینه شخصیت های مهم و اثرگذار به عنوان مصداق های همت و کار خستگی ناپذیر در مناسبت های گوناگون مانند پنجاهمین سالگرد درگذشت آیت الله بروجردی، سالگرد آیت الله طالقانی و مانند آن.

۳۲. توجه به این نکته که کار، فقط کار یدی نیست، بلکه کار فکری نیز در دنیای امروز ارزشمند است. دنیای الکترونیک و شهر مجازی، مصداق هایی است که جلوی کار اضافی را می گیرد و به بالا رفتن بهره وری و راندمان کار کمک می کند.

۳۳. از دیدگاه آسیب شناسی اخلاق کار، به جای تعریف صرف از مردم در رسانه، به معایب قابل اصلاح نیز اشاره کنیم؛ زیرا در مواردی، گفتمان های سیاسی، ضد کار است.

۳۴. توجه به این امر که نام گذاری امسال، امری سیاسی و روزمره نیست و جنبه عقلانی دارد و کسی نمی تواند با آن مخالفت کند؛ زیرا مخالفت با کار و همت، در حقیقت، کاری ضد عقلانی است.

۳۵. راه اندازی جشنواره تولیدات برنامه ای درباره نام گذاری های مقام معظم رهبری در پیوند زنجیره ای با سال کار و همت مضاعف.

۳۶. ساخت سریال ، میزگرد و مستند، با محور همت بلند و کار مضاعف.

۳۷. توجه به مفاد سند چشم انداز و برنامه پنجم توسعه به عنوان مهم ترین اسناد نرم افزاری کشور در رشد اقتصادی.

۳۸. توجه سازمان و مراکز استانی به بحث سلامت و ورزش همگانی، به عنوان عوامل انگیزه آفرین در مردم و برنامه سازی با این محوریت ها.

۳۹. توجه به سخت کوشی کارگران معادن، تبدیل زمین های موات به زمین های کشاورزی، خستگی ناپذیری کارکنان حفاری، مشکلات پیش آمده و کوشش برای از بین بردن این مشکلات در دیگر پروژه ها می تواند سوژه های مناسب و دل نشینی برای ساخت سریال ها و فیلم های داستانی باشد.

۴۰. در جدول زیر، زنجیره نام گذاری سال ها آمده که با بیان شاخصه های آن می توان به مباحث عملیاتی پرداخت:

سال

نام گذاری های سالانه

۱۳۷۸

سال امام خمینی رحمه الله

۱۳۷۹

سال امام علی علیه السلام

۱۳۸۰

سال اقتدار ملی و اشتغال آفرینی

۱۳۸۱

سال عزت و افتخار حسینی

۱۳۸۲

سال خدمت گذاری

۱۳۸۳

سال پاسخ گویی

۱۳۸۴

سال هم بستگی ملی و مشارکت عمومی

۱۳۸۵

سال پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله

۱۳۸۶

سال اتحاد ملی و انسجام اسلامی

۱۳۸۷

سال نوآوری و شکوفایی

۱۳۸۸

سال اصلاح الگوی مصرف

۱۳۸۹

سال همت مضاعف، کار مضاعف

۴۱. تبیین ارزش های اسلامی درباره کار و همت در سیره پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله ، حضرت علی علیه السلام و دیگر ائمه علیهم السلام .

۴۲. بیان حقیقت های حوزه اخلاق کار، بدون پروا و البته در حد معقول و منطقی؛ زیرا مردم و مخاطبان باید بدانند رسانه فقط به شکل تبلیغاتی، با موضوع برخورد نمی کند.

۴۳. برخی سازمان ها در زمینه کار و نام گذاری های سال، به وظیفه خود عمل نمی کنند و وقتی صداوسیما کارنامه آنها را ورق می زند و کم کاری آنها آشکار می شود، برخوردهای غیر منطقی می کنند. ازاین رو، مطالبه تیزهوشانه کارنامه فعالیتی سازمان ها در زمینه نام گذاری سال، ضروری است. (سطح ملی و استانی)

۴۴. تقارن نام گذاری سال همت و کار مضاعف، با دهه چهارم انقلاب به عنوان دوره پیشرفت عدالت و نویددهنده آینده ای روشن.

۴۵. ایجاد احساس غرور به گذشته جمهوری اسلامی و احساس امید به آینده در قشر جوان به عنوان درون مایه اصلی برنامه های رسانه ملی و استان ها.

۴۶. در قرآن و دیگر آموزه های اسلامی بر کار و عمل صالح تأکید فراوانی شده است. امام خمینی رحمه الله نیز درباره کارگران فرموده است: «مبدأ حق تعالی کار است و خداوند بزرگ، کارگر است؛ چرا که هستی، طبیعت و تمام موجودات را خلق کرده است.» و «من بر دست و بازوی شما بوسه می زنم».

۴۷. فاصله گرفتن فضای کشور از فضای امنیتی و سیاسی و ایجاد آرامش، لازمه به وجود آمدن زمینه کار و تولید است. ازاین رو، ضروری است در برنامه ها به این ویژگی توجه شود.

۴۸. مسئولان به جای حرف زدن باید با عمل خود، رهنمودهای رهبری را تحقق بخشند.

۴۹. بررسی کاهش تعطیلات رسمی در کشور، به عنوان رکورددار تعطیلات جهان و یکی از موانع کار و همت مضاعف و بازتاب دادن آن در برنامه به عنوان مسئله ای اجتماعی.

ص:۸۱

۵۰. گسترش و تقویت فرهنگ خدمت به مردم و مشتری مداری، در قالب سریال ها و برنامه های رسانه ملی و استان ها.

۵۱. برجسته سازی خدمات نظام؛ نه فقط مربوط به دولت های مستقر، بلکه تمرکز بر خدمات نظام در سی سال گذشته.

۵۲. برطرف کردن موانع تولید و کارآفرینی در گفت وگو با مسئولان و کارآفرینان و بازتاب مشکلات آن.

۵۳. بهره گیری از ظرفیت های شعر، موسیقی و هنر برای ایجاد انگیزه و تهییج لازم در مخاطبان رسانه نسبت به موضوع کار و همت مضاعف.

۵۴. پرهیز از بازتاب دادن اختلاف ها و منازعه مسئولان در رسانه و نهادینه کردن فضای آرامش و وحدت ملی.

۵۵. توجه رسانه به فعال کردن نظام آموزشی برای ایجاد خلاقیت و کارآفرینی و توجه به کاستی های آن به ویژه رنگ باختن انگیزه های دانش آموزان.

۵۶. توجه به سازمان های مردم نهاد و استفاده از ظرفیت انجمن های مردمی.

۵۷. نام گذاری سال ۱۳۸۹ به عنوان راهکاری برای پایان بخشیدن به اختلاف های سیاسی و تأکید رهبری بر بی حاصل بودن درگیری و تغییر مسیر اندیشه ها به سوی کار و تلاش.

۵۸. توجه به فشار های ناشی از تحریم های خارجی و پیامدهای اجرای طرح هدفمندی یارانه ها که می توان آن را با کار زیاد و همت بلند پشت سر گذاشت.

۵۹. بررسی کارنامه کاری سازمان ها و وظایف محوله به آنها و آگاه ساختن مردم از دستاوردها.

۶۰. در گزارش های رسانه ای نباید فقط به پیامدهای نهایی توجه کرد، بلکه باید به فرآیند حل مشکلات و کوشش ها نیز در گزارش ها توجه داشت.

ص:۸۲

۶۱. همراه کردن گروه های مستندساز با طرح های مهم اجرایی بزرگ و پروژه های اساسی، بیان مشکلات کار و موانع کاری و حل و تدبیر آنها به عنوان نکته های برجسته برنامه.

۶۲. به کارگیری دیدگاه متعادل و مناسب در بیان تجربه های کشورها به گونه ای که تناقض ایجاد نشود. برای نمونه در مواردی تناقض ها موجب می شود یک فرهنگ ــ برای مثال، فرهنگ کُره ای ها ــ برجسته و نوعی احساس خودکم بینی در فرهنگ خودی القای شود. در حقیقت، باید توجه داشت ایران، انقلاب بزرگی را پشت سرگذاشته و در حال حاضر بیشترین هجمه را در سطح جهانی تحمل می کند، در حالی که ریشه موفقیت کره ای ها یا کشور مالزی به شرایط ویژه خاص آن کشورها باز می گردد.

۶۳. معرفی چگونگی شکل گیری زیرساخت های مهم کشور در قالب برنامه ها و بازتاب آن به مردم در حوزه ارتباطات، انرژی هسته ای، حمل و نقل، شبیه سازی، علم و فن آوری به عنوان پیشرفت های علمی که به معرفی رسانه ای مناسب نیاز دارد.

۶۴. نهادینه کردن سیاست تشویق به عنوان سیاست غالب و دفع سیاست تحقیر و تخریب، به عنوان سیاست مغلوب در حوزه اخلاق کار.

۶۵. چیرگی روحیه اعتماد به نفس و خدمت رسانی، به گونه ای که برنامه ها به ایجاد روحیه کار و تلاش و ایجاد انگیزه بینجامد.

۶۶. باید با افزایش اوقات فراغت مناسب، کیفیت کار را نیز کیفی کنیم. فرمول ۸ ساعت کار، ۸ ساعت اوقات فراغت و ۸ ساعت خواب در جوامع پیشرفته، به کار بهینه انجامیده است.

۶۷. بیان نظر مدیران در زمینه توفیق در حل مشکلات پروژه های بزرگ.

ص:۸۳

۶۸. برای نهادینه ساختن «درک حمایت سازمانی» از کارکنان، ضروری است به مصداق هایی چون پیامدهای اهمیت به سلامت و تأثیر آن بر روحیه و روان کارکنان و گسترش این شیوه پسندیده در برنامه های رسانه ای توجه شود.

۶۹. تأکید بر آموزش شیوه های حل مسئله و آموزش شیوه های کار گروهی از شبکه آموزش.(۱)

۷۰. توجه به نام گذاری ها به عنوان مجموعه و زنجیره ای مرتبط با هم.

۷۱. نگریستن به مقوله کار مضاعف و همت مضاعف به شکل عینی و انضمامی به جای نگریستن انتزاعی صِرف.

۷۲. توجه جامع به موضوع همت مضاعف و کار مضاعف و محدود نکردن آن در چارچوب خاص اقتصادی. برای تحقق این مهم، توجه به کار فرهنگی و اجتماعی ضروری است.

۷۳. شعار کار و همت مضاعف، با به پایان رسیدن سال ۱۳۸۹ نباید فراموش شود و باید در همه زمان ها به آن توجه و آن را محقق کرد.

۷۴. کارگزاران رسانه با پرهیز از تکرار موارد کلی نام گذاری، باید به جزئیات اجرایی و چگونگی تحقق شاخصه های آن بپردازند. در حقیقت، موضوع باید به کلام الهام بخش برای برنامه سازان تبدیل شود.

۷۵. این نام گذاری نباید جای گزینی برای نام گذاری های پیشین باشد. شعار امسال، در حقیقت، حرکت در راستای نام گذاری ها و شعارهای سال های گذشته است.

۷۶. نام گذاری سال به عنوان عاملی مهم برای پیشرفت

۱- مطالب این فصل با استفاده از دیدگاه های اصحاب رسانه تنظیم و نگاشته شده است.

.

پیوست ها (برخی سوژه ها، درون مایه ها و اشعار مرتبط با حوزه کار و همت)

اشاره

پیوست ها (برخی سوژه ها، درون مایه ها و اشعار مرتبط با حوزه کار و همت)

زیر فصل ها

سوژه ها

زیرنویس

سوژه ها

سوژه ها

ـ پیرزن با سپاس از درگاه خداوند و خشنود از بازگشت فرزندش از کار می گوید: برای من هیچ لذتی بالاتر از این نیست که فرزند خود را خسته از کار و تلاش روزانه ببینم.

ـ سلام به کار، جان و جوهر هستی، سلام به صبحگاهان که آغاز کار و کوشش است.

ـ سلام به اصحاب کار و خدمت و عبادت؛ که عبادت، به جز خدمت خلق نیست.

ـ در ضرب المثلی انگلیسی، در فضیلت صبح خیزی آمده است: هر کس تا ساعت ۱۰ صبح، ۵۰ درصد از کارهایش را انجام نداده باشد، در طول روز، بقیه کارهایش را انجام نخواهد داد.

ـ ضرب المثل انگلیسی دیگری می گوید: همواره نقشه ای بزرگ در سر داشته باش، ولی از نقطه ای کوچک شروع کن!

ـ دولت آلمان پس از جنگ جهانی گفت: پشتوانه من طلاهای بانک مرکزی نیست، بلکه کار مردم من است.

ـ ضرب المثلی انگلیسی می گوید: «مغز بی کار، کارگاه شیطان است».

زیرنویس

اشاره

زیرنویس

ـ «کار، هم گام شدن با کل جهان است و بی کاری، بیگانگی با کل جهان هستی.

ـ کار، حرکتی است که از نقطه ای ثابت شروع می شود، خداوند، ثابت است، ولی این همه کار انجام می دهد. کار دین و دنیا یکی است. کار دینی؛ یعنی انسان، وجودی است که همه کارش برای خداست. ازاین رو، قداست می یابد.

ـ کار در فرهنگ انسانی؛ یعنی نیرویی را در مسیر کمال انسان از حالت قابلیت به فعلیت برسانی که شامل کارهای خوب می شود. بنابراین، کسی که برای شهرت، جلب توجه و خودخواهی کار می کند، در حقیقت، کاری انجام نمی دهد.

ـ کار، ایجاد نظم حقیقی برای کمال انسان؛ یعنی آسایش و شادی است. بنابراین، تفرقه افکنی، ایجاد اختلاف و هر رفتاری که موجب ناراحتی و آشفتگی گردد، کار نیست.

ـ کار حقیقی، کاری مفید است که انسان از انجام آن احساس سربلندی کند.

ـ سلامت جسم و روح و شرافت ما در گرو کار است و مهم تر از همه، مایه راحتی وجدان و آرامش همیشگی می شود.

ـ مقصد کار، رسیدن به خدا؛ یعنی کمال خوبی، زیبایی و دانایی است. کار، به منزله حرکت در مسیر دانایی، نیکویی و زیبایی و رسیدن به نقطه پایان است. نخستین شرط کار، تفکر و نخستین شرط تفکر، پرهیز از خیالات پوچ است. دومین مسئله در تفکر و مانع آن، تعصب بی جاست.

ـ انسان، خلیفه خدا در زمین است. خداوند، کار کرده و جهان و مخلوقات را آفریده، ما نیز کار می کنیم و برای آن آفریده شده ایم.

ص:۸۸

ـ پیامبر گرامی اسلام، کارهای شخصی اش را خود انجام می داد و می فرمود کسی که در همه امور حتی برای کارهای شخصی خود، [به دیگری] دستور دهد، مسلمان نیست.

ـ کار اصلی، تقرب به پروردگار است. انسانی که در پی این نزدیکی است، باید عمل صالح انجام دهد، برای او شریک قرار ندهد و در کارش مخلص باشد.

ـ علت اصلی انجام کارهای بد، نشناختن کارهای خوب است که خدا به انسان قدرت فکر، حافظه، دست و پا و توان داده تا به سمت او حرکت کند و به وصلش برسد.

ـ هر کس کار خوب انجام دهد، خدا هر چه بخواهد، به او می دهد. «بزرگ ترین اشتباه غرب در مورد کار، ارزیابی آن با سود مادی است».(۱)

حکایت کارآفرینی

حکایت کارآفرینی

کارآفرینی، با سختی و مشکلات همراه است. حکایت کارآفرین، حکایت همان ماهی کوچکی است که می خواهد از برکه به دریا بپیوندد و در رسیدن به این هدف باید با خرچنگ بجنگد. همچنین، در میان راه، پلیکان بزرگی او را قورت می دهد و او باید خنجری از معده پلیکان بیابد و با دریدن شکم او، دوباره زندگی را برای رسیدن به دریا از سر بگیرد.

کارآفرینی؛ یعنی داشتن پشتکار برای رسیدن به هدف.

***

کلام بزرگان

کلام بزرگان

کلام بزرگان و مدیران موفق می تواند راهنمای ارزنده ای برای رسیدن به مقصود باشد. از آنجا که این سخنان، برگرفته از تجربه های ارزشمند

۱- اخلاق کار، ص ۳.

گویندگان آنهاست، در ذهن اصحاب رسانه باقی می ماند و با گشودن افق های تازه، آنها را در برخورد خلاقانه با مشکلات و مسائل کمک می کند. برخی از این سخنان عبارت است از:

تنها عامل مؤثر برای نفوذ در دیگران، جلب کردن نظر آنان به مشارکت و همکاری است.

***

تجربه خوب است، ولی به شرطی که برای آن بهای گزافی نپردازیم.

***

تجربه، فرزند اندیشه و اندیشه، فرزند عمل است.

***

رمز موفقیت، ثبات در پی گیری هدف است.

***

با احتیاط بیندیشید، ولی با قاطعیت عمل کنید!

***

هیچ عملی برای کارمندان، ارزشمندتر از سهیم کردن آنها در چرخه تصمیم گیری نیست.

***

هنر پیشرفت آن است که نظم را در میان تغییر و تغییر را در میان نظم حفظ کنید!

***

هیچ چیز محال نیست و هر کاری راهی دارد، اگر به اندازه شایسته، اراده داشته باشیم، به قدر کافی، راه برون رفت از مشکلات را می یابیم.

***

موفقیت از آنِ کسانی نیست که هرگز دچار ناکامی نمی شوند، بلکه از آن آنهایی است که هرگز از مبارزه با مشکلات، بیم و هراس ندارند.

***

بجویید تا بیابید و بدانید با کار و کوشش، چیزی از دست نمی دهید.(۱) انسان، با کار و کوشش به مقام انسانی خویش می رسد و سعادت خویش را رقم می زند.

***

برای استراحت، پس از مردن وقت بسیار است.

ضرب المثل غربی

اشعار

اشعار

هـمـت و كـار مـضـاعـف، بـیـشتر

می زنـد بـر قـلـب دشـمـن نـیشتر

هـمـتی بـایـد بـلـنـد و بی بـدیـل

تـا كـه در راهـت شـود پـیـر و دلـیل

نـازنینان! هـمـت عـالـی خوش است

می شـود بـا كـار، انسان حق پرست

كـار نـیـكو، هـمـت عـالـی كـنـیـم

خـویـش را از كـاهـلـی خـالـی كنیم

مـلـت ایـران بـه هـمـت زنـده است

زیـن سـبـب خورشید او تابنده است

م‍ل‍ت‍ی ک‍ه خ‍ل‍ق ب‍ه‍م‍ن می کند

ه‍‍م‍ت‍ش را م‍ث‍ل آه‍ن می ک‍ن‍د

ره‍ب‍ری ف‍رم‍ود: ه‍م‍ت، ک‍ار ه‍م

می ب‍رد از م‍ل‍ت م‍ا رن‍ج و غ‍‍م

ه‍م‍ت م‍ا پ‍ش‍ت سستی را شکست

چ‍‍ون ک‍ه از م‍اه و فلک بالاتر است

«ه‍رک‍سی ب‍ا ی‍ار خ‍ود ی‍اور ب‍ود»

از زم‍ی‍ن و آس‍م‍ان ب‍‍رت‍‍ر ب‍‍ود

امیر عاملی

کار و مهر

کار و مهر

سر به فلک می کشد، همت ما، کار ما

جمله اسیران عشق، عشق، گرفتار ما

ص:۹۱

۱- برگرفته از: مجله پیام مدیران، ش ۵۳، مهر ۱۳۸۵.

آینه در آینه، عاشق دلدار باش

تا به وصالش رسی، طالب دیدار باش

عاشق دلدار نیست، آن که پی کار نیست

کار کن و کار کن، کار، بدان! عار نیست

کشور ایران ما، هست چنان جان ما

جان جهانی بود، کشور ایران ما

از در حب الوطن، شیفته کشوریم

رهبر محبوب را از دل و جان یاوریم

گفت به ما همت و کار مضاعف خوش است

کار مضاعف زد و پشت خمودی شکست

کار همان جوهر است، جوهر مردان مرد

می کندت سربلند، روز مصاف و نبرد

کار، چو تفریح ماست، هدیه ز سوی خداست

آن که بود کارگر، از غم و غصه جداست

مژده به ما داده اند، کارکنان سپهر

بهر رضای خدا، مهر بورزیم مهر

امیرعاملی

همت تو

همت تو

همتی کن که از آن قـلـب همه شاد شود

ب_ه ه_مان همت تو م_م_لکت آباد ش_ود

دست در دست گذاریم که با کار و تلاش

ه_ر ق_دم ب_ه_ر دگ___ر، م_ایه امداد شود

راه نزدیک خدا، خ_دمت خلق است بدان

گ_ر به سعی و ع_ملت، بنده ای آزاد شود

ک_ار و پ_ی_شه بگزین، تنبلی از دست بنه

که جز این راه و روش، داد تو بیداد شود

کاوه تیموری

***

همت ای پیر! که کشکول گدایی در کف

رن_دم و ح_اج_تم آن همت رندانه توست

شهریار

***

گ_ن_اه بخت چه باشد که همتی کوتاس_ت

قبای بخت به بالای همت است ، ای دوست(۱)

***

به بام کلبه فقری که آشیان وفاست

فکنده سایه دولت، همای همت من(۲)

***

«اص_بح_تُ ب_ی_ن ال_ه_ُم_ومْ و الْهِمَمْ».

مرا هم و غم ها و همت به یک جاست

اس_ی_رم ب_ه ه_م و ام_یرم ب_ه همت(۳)

۱- محمدحسین شهریار، دیوان اشعار.

۲- همان.

۳- محمدحسین شهریار، ترجمه منظوم دیوان حضرت علی۷، ص ۳۴۰ .

***

همایون سایه ای دارد به سر چون تاج سلطانی

دلی کو از همای همت و عشقش حمایت بود(۱)

***

فدای همت و مهر و وفای تو عباس

که قد هر الفی پیش قامتت نون شد(۲)

***

اسامی پیشنهادی برای نماهنگ ، میزگرد، سریال و دیگر برنامه ها

اسامی پیشنهادی برای نماهنگ ، میزگرد، سریال و دیگر برنامه ها

_ هفت شهر همت، هفت خوان عشق

_ همای همت

_ همت بی همتا

_ همت جانانه

_ مهد همت

_ همت و حمیت

_ همت رهنما

_ زهی همت!

۱- دیوان اشعار شهریار.

۲- همان.

کتاب نامه

کتاب نامه

کتاب ها

* قرآن کریم.

نهج البلاغه.

اسلامی ندوشن، محمدعلی، سخن ها را بشنویم، تهران، نشر سهامی انتشار، چاپ پنجم، ۱۳۷۰.

الهی قمشه ای، حسین، اخلاق کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

پاینده، ابوالقاسم، نهج الفصاحه (مجموعه کلمات قصار رسول خدا صلی الله علیه و آله)، تهران، انتشارات بدرقه جاویدان، چاپ ششم، ۱۳۸۵.

، مروری بر یک صد پیام شورایی، تهران، انتشارات نوآوران علم، چاپ چهارم، ۱۳۸۶.

تیموری، کاوه، مباحث شورای مشاوران، ۱۰/۱/۱۳۸۹.

جهانگردی استان یزد، یزد نگین کویر، یزد، انتشارات استانداری، ۱۳۷۵.

خوانساری، آقا جمال الدین، شرح غررالحکم و دررالکلم، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۶۶.

رسا، قاسم، دیوان اشعار، مشهد، انتشارات رستگار، چاپ پنجم، ۱۳۷۴.

روشنگر، مجید، هنر نویسندگی، گزینه ای از گفت وگوها و مقاله ها و نامه ها از نویسندگان ایران و جهان، تهران، انتشارات مروارید، ۱۳۸۶.

شرفی، محمدرضا، دنیای نوجوان، تهران، انتشارات تربیت، ۱۳۷۲.

شهریار، محمدحسین، دیوان اشعار، نشر نگاه، ۱۳۷۸.

صدری افشاری، غلام حسین و دیگران، فرهنگ فارسی امروز، تهران، نشر

کلمه، ۱۳۷۳.

غررالحکم و دررالکلم.

فلسفی، محمدتقی، الحدیث، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۶۸.

موسوی همدانی، ترجمه بحارالانوار (جلد ۶۷ و ۶۸)، تهران، کتابخانه ولی عصر.

همت، محمدرضا، ارزش یابی دانش آموزان در شاخه های فنی و حرفه ای، اصفهان، مرکز تحقیقات آموزش و پرورش، ۱۳۷۹.

نشریه

حسین زاده، حمید، «زنجیره نام گذاری ها»، روزنامه رسالت، شماره ۷۰۲۲، ۲۱/۱/۱۳۸۹.

دلشاد تهرانی، مصطفی، «اخلاق کار در سیره نبوی صلی الله علیه و آله »، فصل نامه تحقیقات فرهنگ نامه پژوهش، وزارت ارشاد، سال دوم، شماره ۵، ۱۳۷۶.

رحیم زاده، امیرعلی، «ژاپن، رقیب دیروز، مدعی امروز»، نامه پژوهش، تهران، وزارت ارشاد اسلامی، سال دوم، شماره ۵، ۱۳۷۶.

ساروخانی، باقر، «وجدان کار و عوامل اجتماعی آن»، فصل نامه جامعه شناسی ایران، دوره ۴، شماره ۴، ۱۳۸۱.

سجادی، مهدی، «تعلیم و تربیت، خانواده و وجدان کار»، فصل نامه پژوهش تهران، مرکز پژوهش های بنیادی، شماره ۵، ۱۳۷۶.

لهسایی زاده، عبدالعلی و محمدکریم منصوریان، «بررسی رضایتمندی شغلی درباره عوامل اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی»، مطالعه موردی یکی از سازمان های استان فارس، نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۳، دانشگاه تهران.

محسنی تبریزی، علی رضا و محمد میرزایی، «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن»، مجله جامعه شناسی ایران، دوره پنجم، شماره ۴، ۱۳۸۳.

مدنی، حسین و محمدجواد زاهدی، «تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی»، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱، ۱۳۸۴.

درباره مرکز

بسمه تعالی

هَلْ يَسْتَوِی الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

آیا کسانی که می‌دانند و کسانی که نمی‌دانند یکسانند ؟

سوره زمر/ ۹

مقدمه:

موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان، از سال ۱۳۸۵ هـ.ش تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن فقیه امامی (قدس سره الشریف)، با فعالیت خالصانه و شبانه روزی گروهی از نخبگان و فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

مرامنامه:

موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان در راستای تسهیل و تسریع دسترسی محققین به آثار و ابزار تحقیقاتی در حوزه علوم اسلامی، و با توجه به تعدد و پراکندگی مراکز فعال در این عرصه و منابع متعدد و صعب الوصول، و با نگاهی صرفا علمی و به دور از تعصبات و جریانات اجتماعی، سیاسی، قومی و فردی، بر مبنای اجرای طرحی در قالب « مدیریت آثار تولید شده و انتشار یافته از سوی تمامی مراکز شیعه» تلاش می نماید تا مجموعه ای غنی و سرشار از کتب و مقالات پژوهشی برای متخصصین، و مطالب و مباحثی راهگشا برای فرهیختگان و عموم طبقات مردمی به زبان های مختلف و با فرمت های گوناگون تولید و در فضای مجازی به صورت رایگان در اختیار علاقمندان قرار دهد.

اهداف:

۱.بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام)

۲.تقویت انگیزه عامه مردم بخصوص جوانان نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی

۳.جایگزین کردن محتوای سودمند به جای مطالب بی محتوا در تلفن های همراه ، تبلت ها، رایانه ها و ...

۴.سرویس دهی به محققین طلاب و دانشجو

۵.گسترش فرهنگ عمومی مطالعه

۶.زمینه سازی جهت تشویق انتشارات و مؤلفین برای دیجیتالی نمودن آثار خود.

سیاست ها:

۱.عمل بر مبنای مجوز های قانونی

۲.ارتباط با مراکز هم سو

۳.پرهیز از موازی کاری

۴.صرفا ارائه محتوای علمی

۵.ذکر منابع نشر

بدیهی است مسئولیت تمامی آثار به عهده ی نویسنده ی آن می باشد .

فعالیت های موسسه :

۱.چاپ و نشر کتاب، جزوه و ماهنامه

۲.برگزاری مسابقات کتابخوانی

۳.تولید نمایشگاه های مجازی: سه بعدی، پانوراما در اماکن مذهبی، گردشگری و...

۴.تولید انیمیشن، بازی های رایانه ای و ...

۵.ایجاد سایت اینترنتی قائمیه به آدرس: www.ghaemiyeh.com

۶.تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و...

۷.راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی

۸.طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و...

۹.برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم (مجازی)

۱۰.برگزاری دوره های تربیت مربی (مجازی)

۱۱. تولید هزاران نرم افزار تحقیقاتی قابل اجرا در انواع رایانه، تبلت، تلفن همراه و... در ۸ فرمت جهانی:

۱.JAVA

۲.ANDROID

۳.EPUB

۴.CHM

۵.PDF

۶.HTML

۷.CHM

۸.GHB

و ۴ عدد مارکت با نام بازار کتاب قائمیه نسخه :

۱.ANDROID

۲.IOS

۳.WINDOWS PHONE

۴.WINDOWS

به سه زبان فارسی ، عربی و انگلیسی و قرار دادن بر روی وب سایت موسسه به صورت رایگان .

درپایان :

از مراکز و نهادهایی همچون دفاتر مراجع معظم تقلید و همچنین سازمان ها، نهادها، انتشارات، موسسات، مؤلفین و همه

بزرگوارانی که مـا را در دستیـابی به این هـدف یـاری نموده و یا دیتا های خود را در اختیار ما قرار دادنـد تقـدیر و تشـکر می نماییم.

آدرس دفتر مرکزی:

اصـفهان -خیابان عبـدالرزاق - بازارچه حاج محمد جعفر آباده ای - کوچه شـهید محمد حسن توکلی -پلاک ۱۲۹/۳۴- طبقه اول

وب سایت: www.ghbook.ir

ایمیل: Info@ghbook.ir

تلفن دفتر مرکزی: ۰۳۱۳۴۴۹۰۱۲۵

دفتر تهران: ۸۸۳۱۸۷۲۲ ـ ۰۲۱

بازرگانی و فروش: ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹

امور کاربران: ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹